

SKRIPSI

ANALISIS PELAKSANAAN PRINSIP-PRINSIP MANAJEMEN PEMERINTAHAN DI KELURAHAN SIMPANG BARU KECAMATAN TAMPAN KOTA PEKANBARU



OLEH

ANTON HUDRI
10675005098

**PROGRAM SI
JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2010

**ANALISIS PELAKSANAAN PRINSIP-PRINSIP MANAJEMEN
PEMERINTAHAN DI KELURAHAN SIMPANG BARU KECAMATAN
TAMPAN KOTA PEKANBARU**

ABSTRAK

Dalam penulisan skripsi ini penulis membagi skripsi ini dalam 6 (enam) bab, yaitu : Pada bab 1, berisikan latar belakang tentang permasalahan yang dipilih, yaitu tentang “Analisis Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Manajemen Pemerintahan di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru”. Yang dilengkapi dengan beberapa informasi atau data berupa tabel yang disajikan sebagai penguat masalah yang penulis buat. Adapun yang menjadi populasi dan sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah 9 orang pegawai di kantor Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Adapun teknik yang digunakan baik Lurah serta serta pegawainya adalah dengan menggunakan teknik sensus, yaitu semua objek populasi diambil untuk dijadikan sampel. Berdasarkan rekapitulasi evaluasi jawaban responden, Analisis pelaksanaan Prinsip-Prinsip Manajemen Pemerintahan di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru dikategorikan baik, namun dengan prestasi yang diperoleh Kelurahan Simpang Baru, sekiranya dapat memperbaiki keadaan atau kesejahteraan pegawai agar kinerja pegawai akan lebih baik dari yang sekarang. Untuk meningkatkan kemampuan dan memotivasi pegawai pengurusan jasa administrasi, maka disarankan untuk pegawai yang berprestasi serta dapat dipromosikan kejabatan yang lebih baik. Serta perlu adanya perhatian khusus bagi Lurah Simpang Baru dalam meningkatkan pendapatan dan honor pegawainya tanpa merubah harga pelayanan yang telah ditentukan agar kinerja pegawai lebih meningkat. Guna untuk memudahkan pengisian pengurusan administrasi kependudukan dan meningkatkan efektivitas pelayanan kepada masyarakat seyogyanya perlu dilakukan atau dilaksanakan perbaikan blangko atau formulir administrasi kependudukan yang dicetak dengan bentuk dan warna yang lebih menarik dan isian yang lebih praktis untuk menghindari terhadap kesan yang tidak rumit bagi masyarakat yang membutuhkan pelayanan tersebut.

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAK	x

BAB I : II PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah	1
I.2. Perumusan Masalah	5
I.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
I.4 Sistematika Penulisan.....	7

BAB II : TELAAH PUSTAKA

II.1. Kerangka Teori	9
II.2. Kerangka Pemikiran	28
II.3. Konsep Operasional.....	30
II.4. Operasional Variabel	32
II.5. Teknik Pengukuran.....	34

BAB III : METODE PENELITIAN

III.1. Tipe Penelitian	37
III.2. Lokasi Penelitian	37
III.3. Populasi dan Sampel	38
III.4. Jenis dan Sumber Data	39
III.5. Teknik Pengumpulan Data	39
III.6. Teknik Analisa Data.....	40

BAB IV : DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

IV.1 Letak dan Luas Wilayah Kelurahan Simpang Baru.....	41
IV.2. Keadaan Penduduk di Kelurahan Simpang Baru.....	45
IV.3. Sarana dan Prasarana Pendidikan Kelurahan Simpang Baru.....	43
IV.4. Pemeluk Agama di Kelurahan Simpang Baru	43
IV.5 Keadaan Pegawai Kantor Lurah Simpang Baru	45
IV.6. Uraian Tugas Aparat Pemerintah Kelurahan Simpang Brau	50
IV.7. Struktur Organisasi.....	53

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

V.1. Identitas Responden	54
V.2. Analisis Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Manajemen Pemerintahan	57
V.3. Faktor-Faktor Yang Mendukung, Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Manajemen Pemerintahan di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru	78

BAB VI : PENUTUP

VI.1. Kesimpulan	81
VI.2. Saran	82

DAFTAR PUSTAKA	84
-----------------------------	-----------

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam rangka mewujudkan tujuan pembangunan nasional sebagaimana yang diamanatkan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yaitu masyarakat yang adil dan makmur. Pemerintah melaksanakan pembangunan di seluruh wilayah Indonesia secara kontinuitas untuk kesejahteraan seluruh rakyat. Untuk mencapai tujuan pembangunan nasional tersebut diperlukan adanya aparatur pemerintah dari tingkat pusat hingga daerah yang memiliki kapasitas dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Kesadaran masyarakat baik secara perorangan (individual) maupun kelompok (collectivitas) untuk ikut bekerjasama bahu membahu ikut membangun di daerah adalah modal untuk menggerakkan pembangunan di daerah tersebut, yang akhirnya mereka betul-betul secara sadar menjadi subjek pembangunan yang ikut berperan aktif dalam proses pembangunan di tempat mereka.

Menurut Wasistiono (2002;2) pada masa mendatang, peranan pemerintah semakin berkurang seiring dengan meningkatkan kedewasaan masyarakat. Oleh karena itu pemerintah harus pandai-pandai memilih urusan yang harus dikelola. Pernyataan itu telah terbukti sekarang, dimana terjadi pengurangan atau pengirisan tenaga manusia oleh para pengusaha karena berkembangnya teknologi dalam dunia industri sehingga pekerjaan banyak

dilakukan oleh mesin atau alat elektronika. Adapun suatu bentuk terkecil dari pemerintah yang resmi adalah kelurahan, bahwa segala tugas dan fungsi kelurahan yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun tentang Pemerintah Daerah pada pasal 127, ayat:

1. Kelurahan dibentuk di Wilayah Kecamatan dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah
2. Kelurahan dimaksud pada ayat 1 dipimpin oleh Lurah yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan dari Bupati/Walikota

Menurut Peraturan Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan pada pasal 6 ayat :

1. Kelurahan terdiri dari Lurah dan Perangkat Kelurahan
2. Perangkat kelurahan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 terdiri dari Sekretaris kelurahan dan Seksi-Seksi sebanyak 4 (empat) seksi serta Jabatan Fungsional.

Lurah selaku pemimpin di wilayah kelurahan tidak bisa dijalankan secara utuh oleh Lurah sendiri. Hal ini dikarenakan terbatasnya kemampuan Lurah untuk menjalankannya sendiri untuk itu perlu dibantu beberapa seksi pemerintahan kelurahan yang telah diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan dan peraturan daerah menurut kebutuhan kelurahan, sebagaimana tercantum khususnya Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan Pasal 6 ayat 5 yang menyebutkan “Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur organisasi dan tata kerja kelurahan sebagaimana yang dimaksud pada ayat 1 diatur dengan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.

Pemerintah mempunyai tujuan untuk memajukan kehidupan masyarakat terutama Pemerintah Kelurahan melalui pelayanan, pemberdayaan dan pembangunan. Hal ini akan dapat dicapai didalam organisasi Pemerintah Kelurahan menerapkan prinsip-prinsip manajemen pemerintahan yang baik dalam menghimpun dan menggerakkan orang-orang atau masyarakat untuk tercapainya suatu tujuan yang ingin dicapai yaitu keadilan dan pemerataan pembangunan.

Menurut Terry dan Rue (2001;10) keberhasilan suatu organisasi membutuhkan manajemen yang baik, yaitu suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan dan pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasi atau maksud-maksud yang nyata.

Pemerintahan Kelurahan merupakan bentuk pemerintah terendah setelah Kecamatan dalam pelaksanaan prinsip-prinsip manajemen pemerintah kelurahan sangat perlu diperhatikan, apakah sudah berjalan dengan apa yang telah direncanakan dengan baik sebagaimana mestinya atau ada yang menghambat dalam pelaksanaan prinsip-prinsip manajemen pemerintah di kelurahan.

Kelurahan Simpang Baru dalam melaksanakan prinsip-prinsip manajemen pemerintah yang baik sangat memperhatikan apa-apa yang perlu dilaksanakan oleh pemerintah dalam melayani, pemberdayaan dan pembangunan kepada masyarakat, sehingga tidak salah jika Kelurahan Simpang Baru mendapat penghargaan dari Pemerintah Kecamatan Tampan, adapun bentuk penghargaan yang telah diperoleh Kelurahan Simpang Baru

dalam melaksanakan prinsip-prinsip manajemen pemerintah dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel I. 1 : Peringkat Kelurahan Terbaik Tingkat Kecamatan Tampan Tahun 2005-2009.

No	Tahun	Nama Keluaran Berdasarkan Peringkat			
		Simpang Baru	Sidomulyo Barat	Delima	Tuah Karya
1	2005	II	I	III	IV
2	2006	I	III	II	IV
3	2007	I	II	IV	III
4	2008	I	III	IV	II
5	2009	I	II	III	IV

Sumber: Kantor Camat Tampan 2010

Dari tabel diatas dapat dilihat, pada Tahun 2005 Kelurahan Simpang Baru menempati peringkat II sebagai Kelurahan terbaik, Tahun 2006 Kelurahan Simpang Baru menempati posisi I, Tahun 2007 masih menempati peringkat I, begitu juga dengan Tahun 2008 dan 2009 kembali Kelurahan Simpang Baru menempati posisi I sebagai Kelurahan terbaik tingkat Kecamatan Tampan.

Beberapa penilai panitia memenangkan Kelurahan Simpang Baru yakni tercapainya standarisasi kelurahan, administrasi pemerintah cukup baik, staf PNS cukup, pelayanan publik juga memadai, dan berhasil melampaui target Pajak Bumi Bangunan hingga mencapai 125% (Hasil Obeservasi, Kantor Camat Tampan, Februari 2010)

Kelurahan Simpang Baru juga menjanjikan berkas atau surat-surat dapat diambil hanya dalam 30 menit jika segala persyaratan lengkap. (Hasil Obeservasi, Kantor Lurah Simpang Baru Februari 2010)

Partisipasi masyarakat yang tinggi ternyata menjadi rahasia keberhasilan Kelurahan Simpang Baru, yang berhasil menjadi Kelurahan terbaik di Kecamatan Tampan. Tingginya partisipasi masyarakat untuk melaksanakan program pemerintah dalam pembangunan di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan memiliki dampak yang positif terhadap kinerja aparat pemerintah. Diraihnya dua penghargaan ini; penilaian pelayanan publik terbaik Kecamatan Tampan dan kelurahan terbaik di Kecamatan Tampan, menjadikan Kelurahan Simpang Baru menjadi Kelurahan terbaik se-Kecamatan Tampan. Penilaian ini dilakukan Pemerintah Kecamatan Tampan.

Dengan keberhasilan yang diperoleh Kelurahan Simpang Baru inilah sebagai kelurahan terbaik, tentunya pelaksanaan prinsip-prinsip manajemen pemerintah di Kelurahan Simpang Baru mungkin lebih baik dari kelurahan yang ada di Kecamatan Tampan, bertitik tolak dari hal-hal yang telah penulis kemukakan, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian. Dengan judul penelitian “Analisis Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Manajemen Pemerintahan di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah dikemukakan tentang Analisis Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Manajemen Pemerintah di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru, maka masalah penelitian yang penulis rumuskan adalah sebagai berikut: “Bagaimana Pelaksanaan Prinsip-

Prinsip Manajemen Pemerintah Di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru”.

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- 1.a. Untuk mengetahui Bagaiman Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Manajemen Pemerintah di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.
- 2.b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mendukung dalam Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Manajemen Pemerintah di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

2. Kegunaan Penelitian

- 2.a. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pemerintah khususnya Kantor Kelurahan Simpang Baru Tampan .
- 2.b. Penelitian ini berguna sebagai bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya Ilmu Administrasi Negara.
- 2.c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi para peneliti selanjutnya tentang permasalahan yang sama.

1.4. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam Bab ini diuraikan tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Dalam Bab ini diuraikan tentang Telaah Pustaka, Kerangka Pemikiran, Konsep Operasional Variabel dan Teknik Pengukuran.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam Bab III ini diuraikan tentang Tipe Penelitian, Lokasi Penelitian, Populasi dan Sampel, Jenis dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data dan Teknik Analisa Data.

BAB IV GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

Dalam Bab IV ini meliputi Luas Wilayah, Keadaan Penduduk, Saran dan Prasarana Pendidikan, Pemeluk Agama, Keadaan Pegawai, Uraian Tugas Aparat Pemerintahan Kelurahan Simpang Baru.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam Bab V ini Menguraikan Keadaan Responden, Analisi Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Manajemen Pemerintahan, Faktor-Faktor yang Mendukung Pelaksanaan

Prinsip-Prinsip Manajemen Pemerintahan di Kelurahan
Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

BAB VI PENUTUP

Dalam Bab VI ini menguraikan Kesimpulan dan Saran.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

Sabagai landasan dalam penelitian ini penulis akan mengemukakan beberapa teori pendukung yang berguna untuk membantu penulis dalam menelaah masalah yang penulis teliti.

Istilah *good governance* dapat diartikan Pemerintah dan dapat juga diartikan Pemerintahan (dalam Ndraha, 2001;69) dikatakan bahwa Pemerintah dan Pemerintahan adalah dua maksud yang sama. Menurut Ndraha (2005;36) yang dimaksud dengan Pemerintah adalah semua badan atau organisasi yang berfungsi untuk memenuhi dan melindungi kebutuhan dan kepentingan manusia dan masyarakat. Dalam menjalankan sebuah Negara dan agar dapat tercapainya ketentraman, kesejahteraan dan kesentosaan diperlukan penguasa yang mengatur dan mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan suatu Negara. Penguasa suatu Negara merupakan terminologi dari ilmu politik, tetapi dalam ilmu administrasi dikenal dengan istilah Pemerintah dan kegiatan Pemerintahan dalam menjalankan kekuasaannya disebut dengan pemerintah. (dalam Zulkifli, 2005;23-24)

Menurut Hazim (dalam kamus, 1994;287) Pemerintah adalah sistem yang menjalankan wewenang dan kekuasaan dalam mengatur kehidupan sosial, ekonomi dan politik suatu Negara atau bagian lain-lainnya dalam kehidupan masyarakat.

Utrecht berpendapat bahwa Pemerintah adalah gabungan dari semua kenegaraan yang berkuasa memerintah (dalam arti luas) yaitu semua badan yang bertugas menyelenggarakan Pemerintah.

Menurut Wilson dalam Syafi'ie (2001;23) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan pemerintah adalah suatu pengorganisasian kekuatan, tidak selalu berhubungan dengan kekuatan angkatan bersenjata, tetapi dua atau sekelompok orang dari sekian banyak kelompok orang yang dipersiapkan oleh suatu organisasi untuk memwujudkan maksud dan tujuan bersama mereka, dengan hal-hal yang memberikan keterangan bagi urusan-urusan umum kemasyarakatan.

Sedangkan dalam naskah Azas-azas Pemerintahan terbitan Badan Diklat Departemen Dalam Negeri (1999;13) pemerintah didefinisikan sebagai kegiatan lembaga-lembaga publik yang menjalankan fungsinya untuk mencapai tujuan Negara.

Menurut Ndraha (2001;75) bahwa pemerintah mengemban tiga fungsi hakiki yaitu pelayanan, pemberdayaan dan pembangunan. Selanjutnya Ndraha juga mengatakan (2001;76) bahwa ada dua macam fungsi Pemerintah yaitu :

1. Fungsi primer yaitu fungsi terus menerus berjalan dan berhubungan positif dengan kondisi pihak yang diperintah.
2. Fungsi sekunder yaitu fungsi yang berhubungan negatif dengan kondisi ekonomi, politik dan sosial yang diperintah dalam arti semakin tinggi taraf hidup, semakin kuat *bargaining position* dan semakin integratif

masyarakat yang diperintah semakin berkurang fungsi sekunder pemerintah.

Van Vollenhen (dalam salam, 2004;33-34) dalam bukunya *Staatrecht Aversee*, pemerintah dibagi atas 4 (empat) fungsi yaitu:

1. *Bestuur*, Pemerintah dalam arti sempit
2. Fungsi kepolisian yang menjalankan Preventieve rechtszorg, pencegahan timbulnya pelanggaran-pelanggaran terhadap tertib hukum dalam usahanya untuk memelihara tata tertib masyarakat.
3. Fungsi peradilan, kekuasaan yang manajemen peradilan dalam Negara
4. Fungsi Regeling yaitu kekuasaan untuk membuat peraturan-peraturan hukum umum dan Negara.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemerintah adalah sekompok orang yang diberi kekuasaan legal (resmi) oleh masyarakat setempat, untuk melaksanakan pengaturan atau interaksi yang terjadi dalam pergaulan masyarakat baik individu, individu dengan lembaga pemerintah, lembaga pemerintah dengan lembaga pemerintah, lembaga pemerintah dengan baik swasta maupun pihak swasta dengan individu atau masyarakat.

Menurut Donner (dalam salam, 2004;33) membagi pemerintah ke dalam dua tahap lapangan, *Pertama* adalah lapangan yang menentukan tugas dan tujuan yang telah ditentukan, *Kedua* adalah fase-fase membawa orang-orang ke dalam lapangan administrasi. Pengertian sempit (dalam salam, 2004;33) pemerintah sebagai eksekutif yang melaksanakan kegiatan fungsi, menjalankan Undang-Undang yaitu sekelompok orang yang diberikan tugas

untuk merencanakan dan mengarahkan. Segenap upaya masyarakat/penduduk dalam suatu Negara dalam rangka mencapai tujuan Negara yang telah ditetapkan. Dalam arti luas, pemerintah adalah segala kegiatan dan fungsi penyelenggaraan Negara yang dilakukan oleh lembaga legislatif, eksekutif dan yudikatif dalam mencapai tujuan Negara.

Dalam Garis Besar Haluan Negara Tahun 1999-2004 dan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional (Propenas) menegaskan penyelenggaraan Negara dan pemerintah sebagai bagian dari pelaksanaan tugas pengabdian kepada Negara dan melayani masyarakat dengan baik, yang mana hal ini diperkuat dengan pendapat Rasyid (2002;17-18) mengatakan:

“Para aparatur pemerintah harus menjadikan semangat untuk melayani kepentingan umum sebagai dasar motivasi mereka memilih karier dibidang pemerintah. Kerena komitmen pengabdian dan pelayanan yang diharapkan dari mereka justru adalah bagaimana memberi kesenangan untuk memelihara ketertiban dan mengusahakan tegaknya keadilan akan secara langsung menjadikan hal pelayanan sebagai fungsinya yang utama”.

Dalam melaksanakan sistem pemerintah yang baik, pemerintah harus mampu mengatur dan mengelola organisasi pemerintah tersebut, dimana kemampuan dalam mengelola dan mengatur serta membina suatu organisasi pemerintah dikenal dengan system manajemen pemerintah. Secara umum manajemen dapat diartikan sebagai suatu proses yaitu serangkaian tindakan, kegiatan atau pekerjaan yang mengarah kepada beberapa sasaran tertentu.

Untuk melakukan tindakan tersebut maka dapat diidentifikasi fungsi-fungsi yang berada yang akan ditugaskan kepada pejabat-pejabat tertentu secara tertib.

Menurut Thoha (2006;61) good governance merupakan konsep yang akhir-akhir ini dipergunakan secara regular dalam ilmu politik dan administrasi publik. Paradigma baru tersebut menekankan manajer publik agar memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat dan menciptakan pengolahan manajemen yang bersih bebas dari korupsi.

Menurut Tjokromidjojo (1999;2) istilah good governance yang populer pada saat ini diperkenalkan oleh *Organization For Economic Co-Operation and Development* (OECD) yang berpusat di kota Paris menyiarkan pembenaran pemikiran liberal dan pengembangan gagasan dengan implementasinya melalui (1) Prinsip-Prinsip hak asasi manusia dan rule of law, (2) Prinsip-Prinsip Representative government, (3) Competitive market economy, (4) Good Governance, (5) Concern for of the environment dalam kehidupan masyarakat dan pemerintah.

Istilah good governance menurut Sedarmayanti (2002;6) mengandung dua pengertian yaitu :

1. Nilai yang menjunjung tinggi keinginan atau kehendak rakyat, dan nilai yang dapat meningkatkan kemampuan rakyat dalam pencapaian tujuan (nasional), kemandirian, pembangunan berkelanjutan dan keadilan sosial.
2. Aspek fungsional dari pemerintahan yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugasnya untuk mencapai tujuan tersebut.

Sedarmayanti (2003;4) menjelaskan aspek fungsional dari good governance dapat ditinjau dari apakah pemerintah telah berfungsi secara efektif dan efisien dalam upaya mencapai tujuan yang telah digariskan atau justru sebaliknya dimana pemerintah tidak berfungsi secara efektif dan terjadi in efisiensi.

Menurut Wasitiono (dalam haris, 2002;59) bahwa good governance atau pemerintah yang baik itu memiliki tiga domien, yaitu:

1. Negara atau pemerintah (state)
2. Sektor swasta atau dunia usaha (private sector)
3. Masyarakat (society)

United Nations Development Programme (UNDP), (dalam Mardiasmo, 2004;24) ada beberapa karakteristik pelaksanaan good governance meliputi:

1. Participation, keterlibatan masyarakat dalam pembuatan keputusan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui lembaga perwalikan yang dapat menyalurkan aspirasinya. Partisipasi tersebut dibangun atas dasar kebebasan berasosiasi dan berbicara serta berpartisipasi secara konstruktif.
2. Rule of Law, kerangka hukum yang adil dan dilaksanakan tanpa pandang bulu.
3. Transparency, transparansi dibangun atas dasar kebebasan memperoleh informasi. Informasi yang berkaitan dengan kepentingan publik secara langsung dapat diperoleh oleh mereka yang membutuhkan.
4. Responsiveness, lembaga-lembaga publik harus cepat dan tanggap dalam melayani stakeholder.
5. Consensus Orientation, berorientasi pada kepentingan masyarakat yang lebih luas.
6. Equity, setiap masyarakat memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh kesejahteraan dan keadilan.
7. Efficiency and Effectiveness, pengelolaan sumber daya publik dilakukan secara berdaya guna (efisien) dan hasil guna (efektif)
8. Accountability, pertanggungjawaban kepada publik untuk atas setiap aktivitas yang dilakukan

9. strategic vision, penyelenggaraan pemerintah dan masyarakat harus memiliki visi jauh kedepan.

Pelaksanaan Otonomi Daerah sebagaimana amanat dari Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dapat dipandang suatu strategi yang memiliki tujuan ganda. Pertama, pemberian otonomi daerah merupakan strategi untuk merespon tuntutan masyarakat daerah terhadap tiga permasalahan utama yaitu penggunaan kekuasaan Pemerintah, Pendistribusian pendapatan, serta kemandirian sistem manajemen pemerintah. Kedua, otonomi daerah dimaksudkan seperti strategi untuk memperkuat perekonomian daerah terutama masyarakat dalam rangka memperkuat perekonomian nasional untuk menghadapi era perdagangan bebas.

Dengan demikian dapat dikatakan, baik atau tidaknya pemerintah terutama Pemerintah Kelurahan tergantung dalam fungsi dan prinsip manajemen pemerintah.

Horold kontz dan O'Donnel dalam bukunya *Prinsiples of management an analysis of management function* mengatakan bahwa manajemen meliputi usaha pencapaian sesuatu dengan dan melalui orang-orang (Salam, 2004;10)

Keberhasilan suatu organisasi dalam mengemban misinya sangat ditentukan oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Kemampuan para pemimpin dan penduduknya mengidentifikasi berbagai kebutuhan dan peluang yang terbuka bagi pencapaian tujuan. Hal ini mencakup kualitas dan motivasi seluruh sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi.
2. Tingkat efektif dan efisien yang dapat dicapai dalam gerak organisasi membawakan peranan-peranan yang ditentukan yang berkenaan dengan cara pengorganisasian, kebijakan yang telah dilaksanakan melalui perencanaan, pelaksanaan pengendalian atau pengawasan. (dalam Riyadi, 2005;12)

Menurut Haiman (dalam Manullang, 2004;1) manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Siswanto (dalam Riayadi, 2005;2) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan pengguna sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Stoner (dalam Riyadi, 2005;2) mengatakan manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, dan memimpin serta mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan sasaran organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Melayu (dalam Riyadi, 2005;2) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur dan proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dalam menggerakkan organisasi, seorang pemimpin harus menjalankan fungsi-fungsi manajemen yang baik, dimana menurut Terry dan Rue (2001;9) adalah sebagai berikut :

1. Planning (Perencanaan)
2. Organizing (Organisasi)
3. Staffing (Kepegawaian)
4. Motivating (memberikan dorongan)
5. Controlling (Pengawasan)

Sedangkan menurut The Liang Gie (dalam Zulkifli, 2005;58), fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan
2. Pembuatan Keputusan
3. Pengarahan
4. Pengkoordinasian
5. Pengontrolan/Pengawasan
6. Penyempurnaan

Secara umum manajemen dapat diartikan sebagai suatu proses yaitu serangkaian tindakan, kegiatan atau pekerjaan yang mengarah kepada beberapa sasaran tertentu. Untuk melakukan tindakan tersebut maka diidentifikasi fungsi-fungsi yang berbeda yang akan ditugaskan kepada pejabat-pejabat pemerintah tertentu secara tertib.

Mengenai fungsi-fungsi manajemen terdapat banyak sekali pandangan-pandangan yang berbeda namun satu dengan lainnya tetap kembali pada satu muara yang intinya tetap sama. Mengenai perumusan dari fungsi manajemen tersebut, dari pandangan dikalangan para ahli yang penulis pilih salah satunya seperti :

1. Perencanaan (*Planning*)

Menurut Y. Dror (dalam Riyadi, 2005;2) perencanaan adalah suatu proses penyiapan seperangkat keputusan untuk dilaksanakan pada waktu yang akan datang yang diarahkan pada pencapaian sasaran tertentu.

George R. Terry menyatakan (dalam Riyadi;2) perencanaan adalah upaya untuk memilih dan menghubungkan fakta-fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dengan

jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan adalah titik tolak ukur untuk melakukan kegiatan dan merupakan pedoman atau arah untuk mencapai tujuan sehingga aktivitas organisasi menjadi teratur dan dapat mengurangi atau mengimbangkan ketidak pastian perubahan diwaktu-waktu yang akan datang.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Yaitu proses pengaturan dan lokasi pekerjaan, kewenangan dan sumber daya yang ada pada anggota suatu organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, sebagaimana menurut Kadarman dan Upaya (2001; 82) pengorganisasian adalah penetapan struktur melalui peran-peran dengan penentuan berbagai aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

3. Penggerakkan (*Actuating*)

Yaitu membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar berkehendak dan berusaha keras, untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan atau dapat juga diartikan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan.

Dimana dalam hal ini pemimpin mempunyai peran yang sangat tinggi dalam menggerakkan anggota, sebagaimana menurut Stoner et.al dan Robin, bahwa kepemimpinan (*Leading*) adalah suatu proses

memerintah dan mempengaruhi agar kegiatan atau pekerjaan yang saling terkait itu dapat diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi antara lain yang dapat dilakukan pemimpin adalah memotivasi bawahan, memerintah mereka, menyeleksi saluran komunikasi yang efektif dan memecahkan konflik atau masalah yang timbul baik dari interen maupun eksteren.

4. Pengawasan (*Contorling*)

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang bertujuan untuk menjamin bahwa kegiatan-kegiatan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan membantu penilaian apakah fungsi-fungsi yang lain telah dilaksanakan secara efektif.

Dalam setiap kegiatan organisasi pengawasan sangat penting dilakukan karena dengan pengawasan maka pekerjaan yang telah direncanakan akan terlaksana dengan secara efektif.

Menurut Ndraha (2003;200) pengawasan itu selalu preventif yaitu tindakan sebelum sesuatu terjadi dan bukanlah setelah sesuatu terjadi.

Menurut Handoko (1999;359) mendefenisikan pengawasan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Sedangkan menurut Terry dan Rue (1999;232) pengawasan adalah mengevaluasi pelaksanaan kerja dan jika perlu memperbaiki yang sedang dikerjakan untuk menjamin tercapainya hasil-hasil yang sesuai dengan rencana.

Menurut Manullang (2004;13) pengawasan dapat diartikan sebagai proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan,

menilainya dan bila perlu mengeroksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Sujamto (1987;27) mengatakan bahwa pengawasan adalah tindakan penilaian atau perbaikan terhadap bawahan untuk menjamin agar pelaksanaannya sesuai dengan rencana. Dengan demikian penilaiannya adalah apakah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang dilakukan bawahan tidak bertentangan dengan sasaran atau rencana. Dalam hal itu juga dikemukakan oleh J. Winardi (1982;171) juga berpendapat bahwa pengawasan adalah agar semua pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Maka pengawasan berkaitan dengan mengetahui apa yang sedang terjadi dengan apa yang direncanakan, pengawasan dimaksud untuk mencegah atau memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidak sesuaian, dan penyelewengan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan, jadi maksud pengawasan bukan mencari kesalahan terhadap pelakunya, akan tetapi bertujuan untuk mencari kebenaran terhadap hasil pelaksanaan pekerjaan apakah telah sesuai prosedur yang telah disepakati atau prosedur standar pekerjaan.

Menurut Suradinata (2002;15) manajemen adalah merupakan proses pelaksanaan prinsip-prinsip manajemen yang dilakukan dalam ruang lingkup organisasi pemerintah.

Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam menerapkan prinsip-prinsip umum manajemen dalam pemerintahan, dimana prinsip dapat

didefenisikan sebagai suatu pernyataan fundamental atau kebenaran umum yang merupakan sebuah pedoman untuk berpikir atau bertindak. Prinsip merupakan dasar, namun tidak bersifat mutlak karena prinsip bukanlah umum. Dalam hubungannya dengan manajemen prinsip-prinsip bersifat fleksibel dalam arti bahwa perlu dipertimbangkan sesuai dengan kondisi-kondisi khusus dan situasi-situasi yang berubah. (dalam Wikipedia, 2007;4)

Pelaksanaan prinsip-prinsip manajemen pemerintah dengan prinsip-prinsip manajemen tidak jauh berbeda karena sama-sama menekankan pelaksanaan sistem manajerial atau kepemimpinan yang lebih baik hanya berbeda dalam tempat pelaksanaannya yaitu pelaksanaan prinsip-prinsip manajemen pemerintah lebih ditekankan pada ruang lingkup pemerintah sedangkan pelaksanaan prinsip-prinsip manajemen dapat diterapkan di luar organisasi pemerintah seperti perusahaan-perusahaan lainnya.

Sebagaimana kutipan yang penulis peroleh dari Fayol, ia mengatakan (dalam Ritha, 2003;6) prinsip-prinsip manajemen lebih baik dari pada hukum manajemen, karena hukum bersifat kaku, sedang prinsip bersifat lebih luas, sehingga dapat disesuaikan pada keadaan yang dihadapi.

Menurut Suradinata (2002;12) adapun prinsip-prinsip umum manajemen pemerintah terdiri dari :

1. Etos Kerja
2. Kewenangan dan Tanggung Jawab
3. Mekanisme Kerja
4. Penghargaan Pada Tiap Anggota
5. Pembagian Kerja
6. Penyesuaian
7. Budaya perjuangan dan berkualitas
8. Antisipatif

Dengan penelitian ini, perlu diketahui bahwa penulis tidak menjelaskan semua prinsip-prinsip manajemen pemerintahan kecuali ada beberapa prinsip yang penulis jelaskan bersama dengan pendapat-pendapat para ahli, agar memperkuat teori dalam penelitian ini seperti :

1. Etos Kerja

Menurut Suradinata, (2002;13) etos kerja yang tinggi, mencakup kedisiplinan, ketertiban dan kerja keras yang disadari oleh moralitas yang tinggi, kejujuran dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Menurut Fayol (dalam Ritha, 2003;7) semangat korps termasuk etos kerja dalam arti meningkatkan semangat berkelompok dan bersatu dengan lebih banyak menggunakan komunikasi langsung dari pada komunikasi formal dan tertulis.

Dalam Wikipedia (2007;4) etos kerja karyawan harus memiliki rasa kesatuan, yaitu senasib sepenanggungan sehingga menimbulkan semangat kerja sama yang baik. Semangat kesatuan akan lahir apabila setiap karyawan mempunyai kesadaran bahwa setiap karyawan berarti bagi karyawan lain dan karyawan lain sangat dibutuhkan oleh dirinya. Manajer yang memiliki kepemimpinan akan mampu melahirkan semangat kesatuan (*Esprit de corp*), sedangkan manajer (Perpecahan dalam korp) dan membawa bencana.

Dengan demikian dapat disimpulkan dari tiga pendapat yang penulis kemukakan di atas, bahwa etos kerja mencakup semangat kerja yang tinggi kedisiplinan, ketertiban yang didasari oleh moralitas yang tinggi kejujuran dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

2. Kewewenangan dan Tanggung Jawab

Suradinata (2002;14) mengatakan, setiap yang menduduki suatu jabatan pada unit tertentu harus memiliki wewenang dan tanggung jawab. Menurut Fayol (dalam Ritha, 2003;8) otoritas dan tanggung jawab (Authority and responsibility) diperoleh melalui perintah dan untuk dapat memberi perintah haruslah dengan wewenang formil. Walaupun demikian wewenang pribadi dapat memaksa kepatuhan orang lain.

Sedangkan dalam Ensiklopedia berbahasa Indonesia (dalam Wikipedia, 2007;5) setiap karyawan dilengkapi dengan wewenang untuk melakukan pekerjaan dan setiap wewenang melekat atau diikuti pertanggungjawaban. Wewenang dan tanggung jawab yang harus seimbang. Setiap pekerjaan harus dapat memberikan pertanggungjawaban yang sesuai dengan wewenang. Oleh karena itu, makin kecil wewenang makin kecil pula pertanggungjawaban demikian pula sebaliknya. Tanggung jawab terbesar terletak pada manajer puncak. Kegagalan suatu usaha bukan terletak pada karyawan, tetapi adalah manajer puncak. Oleh karena itu, apabila manajer puncak tidak mempunyai keahlian dan kepemimpinan, maka wewenang yang ada padanya merupakan boomerang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bijaksana, keadilan dan kesadaran yang tinggi termasuk kewenangan dan tanggung jawab seorang dalam melaksanakan pekerjaannya baik ia pegawai pemerintah maupun karyawan suatu perusahaan.

3. Mekanisme Kerja

Menurut Suradinata (2005;15) mekanisme kerja yang jelas diharapkan terciptanya kesatuan perintah dan kesatuan arah dimana kepentingan pribadi maupun kepentingan kedinasan harus dibedakan dengan jelas sehingga tidak tercampur aduk.

Menurut Fayol (dalam Ritha, 2003;9) mekanisme kerja termasuk Kesatuan pengarahan (unity of direction), dalam arti sekelompok kegiatan yang mempunyai tujuan dari sarana yang harus dipimpin oleh seorang manajer dengan satu rencana kerja.

Dalam Ensiklopedia berbahasa Indonesia (dalam Wikipedia, 2007;6) mekanisme kerja adalah :

- a. Kesatuan perintah maksudnya dalam melaksanakan pekerjaan, seorang karyawan harus memperhatikan prinsip kesatuan perintah sehingga pelaksanaan kerja dapat dijalankan dengan baik. Karyawan harus tahu kepada siapa ia harus bertanggung jawab sesuai dengan wewenang yang diperoleh.
- b. Kesatuan pengarahan bertanggung pula terhadap kesatuan perintah. Dalam pelaksanaan kerja bisa saja terjadi adanya dua perintah sehingga menimbulkan arah yang berlawanan. Oleh karena itu, perlu alur yang jelas dari mana karyawan mendapat wewenang untuk melaksanakan pekerjaan dan kepada siapa ia harus mengetahui batas wewenang dan bertanggungjawabnya agar tidak terjadi kesalahan. Pelaksanaan kesatuan pengarahan tidak dapat terlepas dari pembagian kerja, wewenang dan tanggung jawab, disiplin serta kesatuan perintah.

Dengan demikian disimpulkan mekanisme kerja merupakan suatu bentuk pengarahan kerja yang jelas seperti adanya garis perintah antara atasan dan bawahan, kesatuan perintah, kesatuan pengarahan, serta waktu pelaksanaan kerja untuk tegaknya disiplin dalam kerja.

4. Penghargaan Pada Tiap Anggota

Menurut Suradinata (2002;16) penghargaan pada tiap anggota dapat dilakukan dalam bentuk status atau mengenai kesejahteraan anggota. Menurut Fayol (dalam Ritha, 2003;10) Renumerasi Personil (Renumeration of personnel), dalam arti imbalan yang adil bagi karyawan dan pengusaha.

Dalam Wikipedia (2007;7) gaji atau upah bagi karyawan merupakan kompensasi yang menentukan terwujudnya kelancaran dalam bekerja.

Karyawan yang diloputi perasaan cemas dan kekurangan akan sulit berkonsentrasi terhadap tugas dan tanggungjawabnya sehingga dapat mengakibatkan ketidaksempurnaan dalam bekerja. Oleh karena itu, dalam prinsip penggajian harus dipikirkan bagaimana agar karyawan dapat bekerja dengan tenang. Sistem penggajian harus diperhitungkan agar menimbulkan kedisiplinan dan kegairahan kerja sehingga karyawan berkompetisi untuk membantu prestasi yang lebih besar. Prinsip *More pay for more prestige* (upaya lebih untuk prestasi lebih), dan prinsip upah sama untuk prestasi yang sama perlu diterapkan sebab apabila ada perbedaan akan menimbulkan kelesuan dalam bekerja dan mungkin akan menimbulkan tindakan tidak disiplin.

Maka dapat disimpulkan penghargaan pada tiap anggota sangat perlu untuk diperhatikan oleh pemerintah terhadap pegawainya. Hendaklah hal-hal dibawah ini perlu diperhatikan agar pelaksanaan tujuan pemerintah dapat berjalan dengan lebih baik. Status pegawai, kesejahteraan pegawai, gaji atau upah, saran kritik serta harapan yang dimiliki pegawai.

5. Pembagian Kerja

Menurut Fayol (dalam Ritha, 2003;11) pembagian kerja (*Division of labor*), yaitu mengkhususkan manusia dalam pekerjaannya sehingga semakin efisien kerjanya, seperti terdapat pada ban berjalan. Menurut Suradinata (2002; 167) manajemen pemerintah menganut adanya pembagian kerja yang terstruktur dengan baik.

Dalam Ensiklopedia berbahasa Indonesia (dalam Wikipedia, 2007;8) pembagian kerja harus dengan kemampuan dan keahlian sehingga pelaksanaan kerja berjalan efektif. Oleh karena itu, dalam penempatan karyawan harus menggunakan prinsip *the right man in the right place*. Pembagian kerja harus rasional/objektif, bukan emosional/subyektif yang didasarkan atas dasar *like and dislike*. Dengan adanya prinsip *the right man in the right place* akan memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan efisiensi kerja. Pembagian kerja yang baik merupakan kunci bagi penyelenggaraan kerja. Kecerobohan dalam pembagian kerja akan berpengaruh kurang baik dan mungkin menimbulkan kegagalan dalam penyelenggaraan pekerjaan, oleh karena itu seorang manajer yang

berpengalaman akan mendapatkan pembagian kerja sebagai prinsip utama yang akan menjadi titik tolak bagi prinsip-prinsip lainnya.

Dengan demikian dapat disimpulkan yang dimaksud dalam pembagian kerja adalah struktur organisasi yang jelas antara bawahan dan atasan, pekerjaan berdasarkan keahlian yang telah ditunjuk serta adanya peraturan kerja yang berlaku.

Adapun dasar hukum pelaksanaan prinsip-prinsip manajemen pemerintahan di lingkungan organisasi pemerintah tidak terlepas dari peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, seperti halnya pemerintahan kecamatan sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang dimaksud pada pasal 136 ayat :

1. Kecamatan dibentuk di wilayah Kabupaten/Kota dengan Perda berpedoman pada Peraturan Pemerintah.
2. Kecamatan dipimpin oleh Camat yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan sebagian wewenang Bupati/Walikota untuk menangani urusan otonomi daerah.
3. Camat juga menyelenggarakan tugas umum pemerintah meliputi :
 - a. Mengordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat.
 - b. Mengordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
 - c. Mengordinasikan penerapan dan penegakkan peraturan perundang-undangan
 - d. Mengordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum
 - e. Mengordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di ditingkat kecamatan
 - f. Membina penyelenggaraan pemerintah desa/kelurahan
 - g. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa atau kelurahan.

Pemerintahan Kelurahan sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang dimaksud pada pasal 127 ayat yang berbunyi :

1. Kelurahan dibentuk di wilayah kecamatan dengan ada perda berpedoman pada peraturan pemerintah.
2. Kelurahan dipimpin oleh lurah yang dalam pelaksanaannya tugasnya memperoleh pelimpahan dari Bupati/Walikota.
3. Lurah Mempunyai tugas.
 - a. Pelaksanaan kegiatan pemerintah kelurahan
 - b. Pemberdayaan masyarakat.
 - c. Pelayanan masyarakat
 - d. Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
 - e. Pemeliharaan prasarana dan fasilitas umum

Menurut Tangkilisan (dalam Riyadi, 2005;2) pelaksanaan organisasi pemerintahan yang efektif dan efisien apabila memiliki faktor-faktor :

1. Adanya struktur organisasi, yaitu sistem pengelompokan pekerjaan yang ditata agar organisasi tersebut dapat digerakkan secara maksimal dalam satu jalinan kerja yang efektif dan efisien.
2. Adanya kerjasama, hal ini merupakan unsur yang terpenting dalam organisasi karena dengan adanya hubungan/kerjasama yang baik maka keberhasilan pencapaian tujuan organisasi akan lebih cepat.
3. Kemampuan administrasi pegawai sebagai bentuk dari kemampuan sumber daya manusia, yang merupakan unsur penentu dalam keberhasilan organisasi dalam produktifitas kerja.
4. perencanaan program kerja memegang peranan dalam memulai suatu kegiatan atau melakukan suatu pekerjaan.
5. kepuasan kerja yang merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh pegawai anggota organisasi yang mampu memberikan kenyamanan dan motivasi bagi peningkatan kinerja secara keseluruhan untuk mencapai efektif organisasi.

Dalam kaitannya manajemen dengan organisasi pemerintahan kelurahan dalam pelaksanaan prinsip-prinsip manajemen pemerintahan adalah tindakan yang akan dilakukan Lurah selaku pemimpin Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan dalam memimpin, mengatur, menggantinya dan melakukan penilaian atas pelaksanaan pekerjaan perangkat kelurahan apakah sesuai dengan pedoman dan petunjuk serta rencana yang telah ditentukan atau sebaliknya apakah telah terjadi kekeliruan dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut. Hubungannya dengan prinsip-prinsip manajemen pemerintahan

adalah proses kegiatan yang dilakukan lurah termasuk serangkaian kegiatan manajemen yang berdasarkan prinsip-prinsip manajemen pemerintahan.

2.2. Kerangka Pemikiran

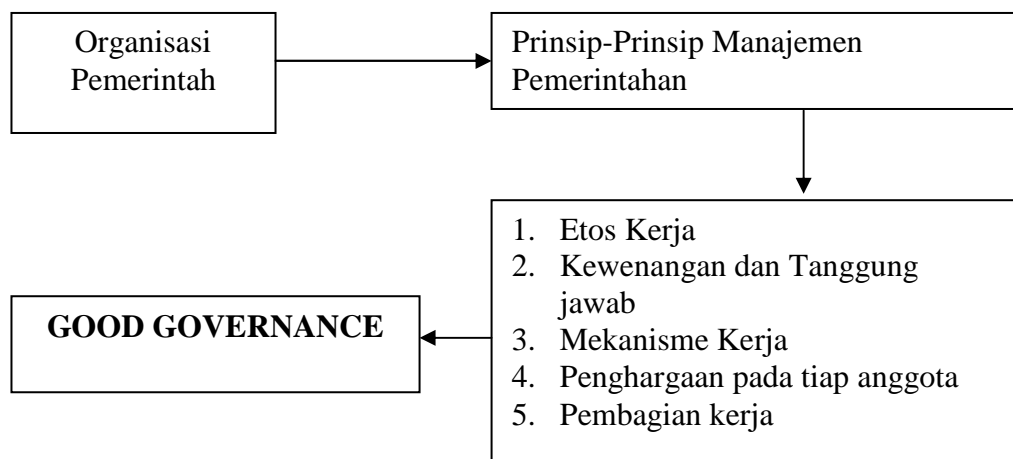
Berdasarkan dari teori-teori yang telah diuraikan pada telaah pustaka diatas maka dapatlah dibuat suatu kerangka pemikiran dari indikator-indikator variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Etos Kerja, mencakup kedisiplinan, ketertiban dan kerja keras yang disadari oleh moralitas yang tinggi, kejujuran dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa.
2. Kewewenangan dan tanggung jawab, setiap yang menduduki suatu jabatan atau tugas pokok tertentu yang dibebankan harus memiliki wewenang dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.
3. Mekanisme kerja yang jelas, dengan Mekanisme kerja yang jelas maka diharapkan terciptanya kesatuan perintah dan kesatuan arah dimana kepentingan pribadi maupun kepentingan kedinasan harus dibedakan dengan jelas sehingga tidak tercampur aduk.
4. Penghargaan pada tiap anggota, penghargaan ini dilakukan dalam bentuk status atau mengenai kesejahteraan anggota.
5. Pembagian kerja maksudnya adanya pelaksanaan kerja berdasarkan keahlian dan tugas yang telah dibebankan.

Urutan proses pelaksanaan harus dilakukan, agar aktivitas prinsip-prinsip manajemen pemerintahan kelurahan yang dilakukan dan sumber daya

organisasi pemerintah kelurahan dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan dan rencana secara efektif dan efisien. Jika salah satu proses tidak dilaksanakan berdasarkan indikator variabel yang dipilih maka proses prinsip-prinsip manajemen pemerintahan di kelurahan tidak akan terlaksana atau kurang baik, sehingga rencana yang telah disepakati sebelumnya tidak terlaksana atau kurang baik dan akan menghambat pencapaian tujuan organisasi tersebut. Berikut ini akan digambarkan model kerangka pikiran pelaksanaan prinsip-prinsip manajemen pemerintahan di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru yang diteliti dalam penelitian ini :

Gambar II.1 : Kerangka Pemikiran Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Manajemen Pemerintah di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru Tahun 2010



Sumber : Modifikasi Peneliti Tahun 2010

2.3. Konsep Operasional

Untuk menghindari salah pengertian dalam penggunaan konsep-konsep dalam penelitian ini, maka penulis akan memperjelas tentang konsep

yang akan dioperationalkan dalam penelitian ini sehingga akan sesuai dengan permasalahan yang dimaksud dalam penelitian ini, untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut :

1. Manajemen merupakan proses pelaksanaan Prinsip-Prinsip Manajemen yang dilaksanakan dalam ruang lingkup organisasi Pemerintahan Kelurahan Simpang Baru.
2. Pemerintahan Kelurahan Simpang Baru adalah unsur-unsur dalam organisasi pemerintah Kelurahan Simpang Baru yaitu Lurah dan perangkat Kelurahan.
3. Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Manajemen Pemerintahan di Kelurahan Simpang Baru dalam penelitian ini adalah serangkaian kegiatan manajemen yang dilakukan Lurah dan Perangkat Kelurahan dalam kegiatan bidang pemerintahan di Kantor Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.
4. Adapun konsep-konsep manajemen pemerintahan yang akan dilaksanakan dalam penelitian ini adalah :
 - a. Etos Kerja adalah semangat kerja yang dimiliki Lurah beserta stafnya dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban hal ketaatan, kedisiplinan, dan ketertiban.
 - b. Kewewenangan dan tanggung jawab Lurah selaku pemimpin di Kelurahan memiliki kewenangan dan tanggung jawab dalam mengatur dan mengurus masyarakat yang tinggal di wilayahnya dengan

bijaksana, keadilan serta memiliki kesadaran yang tinggi terhadap kebutuhan masyarakat.

- c. Mekanisme kerja adalah terciptanya kesatuan perintah dan kesatuan arah dimana sehingga adanya struktur organisasi yang jelas antara bawahan dan atasan serta pekerjaan tersebut telah diserahkan kepada ahlinya.
 - d. Penghargaan pada tiap anggota adalah bagaimana Lurah selaku atasan Kelurahan Simpang Baru dalam menghargai hasil kerja staf atau pegawainya dengan memperhatikan tingkat kesejahteraan apakah terlalu memenuhi standar atau tidak serta Lurah Simpang Baru dapat memberi berupa saran atau kritikan yang sifatnya membangun bukan menggurui pegawainya.
 - e. Pembagian kerja adalah pelaksanaan kerja yang telah ditarur oleh Lurah selaku atasan kelurahan berdasarkan keahlian dan tugas yang telah dibebankan serta berdasarkan peraturan pemerintah dan dalam pelaksanaannya tidak jauh berbeda dengan mekanisme kerja.
5. Loyalitas pegawai dalam penelitian ini maksudnya kemudahan yang diberi oleh pegawai kelurahan Simpang Baru dalam melayani beberapa keperluan masyarakat dalam bidang pemerintahan.
6. Fasilitas pendudung dalam penelitian ini maksudnya dari aspek kelancaran transportasi 100% jalan darat dapat dilalui baik kendaraan roda dua maupun kendaraan roda empat dan didukung kantor-kantor pemerintahan yang terkait dengan Kantor Kelurahan Simpang Baru.

2.4. Operasional Variabel

Tabel II.1 : Studi Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Manajemen pemerintahan di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru

Konsep	Variabel	Indikator	Item Penilaian / Penilaian	Data Ordinal
1	2	3	4	5
<p>Adapun prinsip-prinsip umum manajemen pemerintahan adalah sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Etos Kerja 2. Kewenangan dan tanggung jawab 3. Mekanisme kerja 4. Penghargaan pada tiap anggota 5. Pembagian Kerja (Suradina ta, 2002; 12) 	Prinsip-Prinsip Manajemen Pemerintahan	1. Etos Kerja	<ol style="list-style-type: none"> a. Kedisiplinan b. Keterlibatan c. Ketaatan 	<p>Baik</p> <p>Cukup baik</p> <p>Kurang baik</p>
		2. Kewenangan dan Tanggung Jawab	<ol style="list-style-type: none"> a. Bijaksana b. Keadilan c. Kesadaran yang tinggi 	<p>Baik</p> <p>Cukup baik</p> <p>Kurang baik</p>
		3. Mekanisme Kerja	<ol style="list-style-type: none"> a. Adanya garis perintah b. Kesatuan perintah c. Kesatuan pengarahan d. Waktu pelaksanaan kerja 	<p>Baik</p> <p>Cukup baik</p> <p>Kurang baik</p>
		4. Penghargaan pada tiap anggota/pegawai	<ol style="list-style-type: none"> a. Status pegawai b. Kesejahteraan pegawai c. Gaji d. Saran dan kritik e. Harapan 	<p>Baik</p> <p>Cukup baik</p> <p>Kurang baik</p>
		5. Pembagian kerja	<ol style="list-style-type: none"> a. Adanya struktur organisasi b. Pekerjaan berdasarkan keahlian c. Peraturan kerja yang berlaku. 	<p>Baik</p> <p>Cukup baik</p> <p>Kurang baik</p>

Sumber : Modifikasi Peneliti Tahun 2010

2.5. Tehnik Pengukuran

Dalam rangka menjawab tujuan dari penelitian ini makna perlu ditetapkan pengukuran baik untuk semua indikator variabel maupun untuk satu sub indikator variabel dalam Analisis Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Manajemen Pemerintahan di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru dilakukan pengukuran dengan menetapkan kriteria penilaian sebagai berikut :

1. Untuk pengukuran indikator variabel digunakan ukuran sebagai berikut :

a. Etos Kerja

Baik : Apabila dari sub indikator dapat terlaksana berada pada kategorin 68-100%.

Cukup Baik : Apabila dari sub indikator dapat terlaksana berada pada ketegori 34-67%.

Kurang Baik : Apabila dari Sub indikator yang terlaksana berada pada kategori 0-33%

b. Kewenangan dan tanggung jawab

Baik : Apabila dari sub indikator dapat terlaksana berada pada kategori 68-100%

Cukup Baik : Apabila dari sub indikator dapat terlaksana berada pada kategori 34-67%.

Kurang Baik : Apabila dari sub indikator yang terlaksana berada pada kategori 0-33%.

c. Mekanisme kerja

Baik : Apabila sub indikator dapat terlaksana berada pada kategori 52-100%.

Cukup baik : Apabila dari sub indikator dapat terlaksana berada pada kategori 26-51%.

Kurang Baik : Apabila dari sub indikator yang terlaksana berada pada kategori 0-25%.

d. Penghargaan pada tiap anggota

Baik : Apabila sub indikator dapat terlaksana berada pada kategori 42-100%.

Cukup baik : Apabila dari sub indikator dapat yang terlaksana berada pada kategori 21-41%.

Kurang Baik : Apabila dari sub indikator dapat terlaksana berada pada kategori 0-20%.

e. Pembagian kerja

Baik : Apabila dari sub indikator dapat terlaksana berada pada kategori 68-100%.

Cukup baik : Apabila dari sub indikator dapat terlaksana berada pada kategori 34-67%.

Kurang baik : Apabila dari sub indikator terlaksana berada pada kategori 0-33%.

2. Untuk melihat Pelaksanaan Prinsi-Prinsip Manajemen Pemerintahan di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru, dikatakan :

Baik : Apabila dari indikator yang terlaksana berada pada kategori 42-100%.

Cukup baik : Apabila dari indikator yang terlaksana berada pada kategori 21-41%.

Kurang baik : Apabila dari indikator yang terlaksana berada pada kategori 0-20%.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tipe Penelitian

Didalam mempermudah penulis dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini maka tipe penelitian yang akan digunakan adalah penelitian survey. Pengertian survey dibatasi pada penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi, dengan demikian penelitian survey secara kompleks adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan questioner sebagai alat pengumpulan data dan penelitian survey ini akan menuntun penulis seperti dalam daftar pertanyaan yang dimaksud untuk disebarakan kepada populasi yang sudah ditentukan.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru, adapun alasan pengambilan penelitian di lokasi ini karena perkembangan dan kemajuan yang diperoleh Kelurahan Simpang Baru dalam mengatur masyarakat yang semakin pesat dan penulis ingin melihat bagaimana pelaksanaan prinsip-prinsip manajemen pemerintahan di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan disebabkan belum adanya penelitian ilmiah yang mengungkapkan masalah seperti ini yang dikemukakan pada penelitian ini.

3. 3. Populasi Dan Sampel

Adapun yang dimaksud dengan populasi adalah jumlah keseluruhan dan unit analisis yaitu objek yang akan diteliti, sedangkan yang dimaksud dengan sampel adalah suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan dianggap dapat menggambarkan populasi.

Sesuai dengan observasi pendahuluan yang dilakukan di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan, maka ditetapkan sejumlah populasi dalam penelitian ini sebagaimana datanya dapat dilihat pada tabel :

Tabel III.1 : Jumlah Populasi dan Sempel di Kantor Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru Tahun 2010

No	Jenis Populasi	Populasi	Sampel	Persentase
	Pemerintah Kelurahan Simpang Baru			
1	A. Lurah Simpang Baru	1	1	100
2	B. Perangkat Kelurahan	8	8	100
	Jumlah	9	9	100,00

Sumber : Data Olahan Tahun 2010

Dari keterangan tabel III.1, Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 9 orang dan juga sekaligus dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini yaitu : Lurah Simpang Baru dan Perangkat Kelurahan Simpang Baru, menimbang dalam penelitian ini penulis hanya melihat bagaimana pelaksanaan prinsip-prinsip manajemen pemerintah di Kantor Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru sehingga jumlah populasi dalam penelitian dijadikan sebagai sampel. Adapun teknik yang digunakan baik untuk Lurah serta pegawainya adalah dengan menggunakan teknik sensus, yaitu semua objek populasi diambil untuk dijadikan sampel.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Data yang diambil dalam penelitian ini adalah jenis data primer dan sekunder yaitu :

Data Primer : Data yang diperoleh langsung dari responden dalam penelitian ini berupa angket yang penulis sebar dan observasi di lapangan dengan wawancara tentang pelaksanaan prinsip-prinsip manajemen pemerintahan di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan dari daftar pertanyaan dan tanggung jawab, pengharapan pada tiap anggota, mekanisme kerja serta pembagian kerja.

Data sekunder : Data yang penulis peroleh dari tulisan, laporan dari berbagai informasi dari Kantor Pemerintahan Kecamatan Tampan, Kantor Kelurahan Simpang Baru, BPS Kota Pekanbaru serta instansi yang terkait dengan penelitian ini.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini dalam memperoleh data tentang Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Manajemen Pemerintahan di Kelurahan Simpang Baru, adalah sebagai berikut :

1. Wawancara ini dilakukan dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan-pertanyaan yang penulis susun kepada responden mengenai masalah

penelitian ini serta wawancara ini dilakukan pada saat penulis menyebarkan angket untuk mendapatkan data yang lebih konkret dan wawancara akurat.

2. Angket/Questioner

Angket/questioner ini dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan yang telah disusun berkaitan erat dengan penelitian ini yang diajukan kepada responden agar hal penelitian penulis sesuai berdasarkan hasil penelitian

3. Observasi

Yaitu penulis melakukan pengamatan baik secara langsung atau sekedar melihat keadaan yang sebenarnya di lapangan untuk mendapatkan data yang khas dan erat kaitannya dengan penelitian ini.

3.6. Teknik Analisa Data

Untuk mengetahui gambaran permasalahan yang dibahas, maka dilakukan penganalisaan data, dalam hal ini penulis menggunakan Metode Diskriptif Analitis, yaitu suatu metode yang menggambarkan objek yang dimiliki secara keseluruhan serta ditabulasi dalam tabel-tabel yang akan jelas fakta-fakta yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti, Sehingga dapat ditarik kesimpulan dan saran.

BAB IV

GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

4.1. Letak dan Luas Wilayah Kelurahan Simpang Baru

Kelurahan Simpang Baru merupakan salah satu kelurahan yang terluas yang berada dalam Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru dengan Luas wilayah lebih kurang 23.788 Ha.

Kemudian berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Kepada Daerah Tingkat I Riau Tanggal 7 Mei 1980 dengan Nomor 4 Tahun 2003 sebagai wilayah Kelurahan Simpang Baru dimekarkan menjadi satu Kelurahan baru yaitu Kelurahan Tuah Karya. Dengan demikian maka Kecamatan Tampan terdiri dari 4 Kelurahan dengan Luas Wilayah masing-masing Kelurahan sebagai berikut :

1. Kelurahan Sidomulyo Barat : 13.796 Ha
2. Kelurahan Simpang Baru : 23.788 Ha
3. Kelurahan Delima : 15.325 Ha
4. Kelurahan Tuah Karya : 12.086 Ha

Batas-batas wilayah Kelurahan Simpang Baru sebagai Berikut :

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kelurahan Labuh Baru Barat Kecamatan Payung Sekaki
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kelurahan Tuah Karya Kecamatan Tampan
3. Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Kampar

4. Sebelah Timur berbatasan dengan Kelurahan Delima Kecamatan Tampan.

Adapun penggunaan tanah di Kelurahan Simpang Baru dipergunakan untuk bangunan perumahan, perkantoran, sarana pendidikan atau sekolah, ruko dan lain-lain.

4.2. Keadaan Penduduk di Kelurahan Simpang Baru

Penduduk Kelurahan Simpang Baru pada tahun 2007 berjumlah 18.250 jiwa, dengan jumlah kepala keluarga 4.300 KK. Dari jumlah penduduk menurut kelompok umur maka komposisi yang paling banyak berada pada usia 5-29 tahun boleh dikatakan sebagai usia sekolah.

Melihat dari pada struktur penduduk di Kelurahan Simpang Baru, apabila dilihat dari jenis kelamin boleh dikatakan cukup berimbang sebagaimana disajikan dalam tabel berikut :

Tabel IV.1 : Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	9.275	50,82%
2	Perempuan	8.975	49,18%
Jumlah		18.250	100%

Sumber: Kantor Lurah Simpang Baru 2010

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa laki-laki dan lebih banyak dari perempuan yaitu laki-laki 50,82% dan perempuan 49,18% dari jumlah penduduk.

4.3. Sarana dan Prasarana Pendidikan Kelurahan Simpang Baru

Sarana pendidikan sangat penting sekali ada, untuk tercapainya masa depan yang lebih baik. Dilihat dari segi pendidikan formal, informasi maupun non formal. Sarana pendidikan yang ada di Kelurahan Simpang Baru boleh dikatakan sudah baik, lebih lanjut tentang sarana pendidikan yang berlokasi di Kelurahan Simpang Baru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.2 : Jumlah Sarana Pendidikan di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan

No	Sarana Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Taman Kanak-kanak	5	26,3%
2	Sekolah Dasar	6	31,6%
3	SMP/MTs	2	10,5%
4	SMA/MAN/SMK	3	15,8%
5	Perguruan Tinggi	3	15,8%
Jumlah		19	100%

Sumber: Kantor Lurah Simpang Baru 2010

Dari tabel diatas terdapat 5 buah atau 26,3% Taman Kanak-Kanak, 6 buah atau 31,6% Sekolah Dasar atau sederajat, 2 buah atau 10,5% SMP atau sederajat, 3 Buah atau 15,8% SMA atau sederajat dan 3 buah atau 15,8% Perguruan Tinggi.

4.4. Pemeluk Agama di Kelurahan Simpang Baru

Penduduk Kelurahan Simpang Baru sebagian besar memeluk agama Islam dan sebagainya lagi memeluk agama di luar Islam. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.3 : Jumlah Pemeluk Agama di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Islam	17.080	93,59%
2	Khatolik	449	2,46%
3	Protestan	605	3,32%
4	Hindu	30	0,16%
5	Budha	86	0,47%
6	Konghuchu	-	-
Jumlah		18,250	100%

Sumber: Kantor Lurah Simpang Baru 2010

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwasanya yang beragama islam yang paling dominan yaitu 93,59 % atau 17.080 jiwa, khatolik 2,46 % atau 446 jiwa, protestan 3,32 % atau 605 jiwa, hindu 0,16% atau 30 jiwa, budha 0,47 % atau 86 jiwa dan konghuchu 0. meskipun penduduk kelurahan simpang baru terdiri dari beberapa agama namun kerukunan hidup antar umat beragama dapat berjalan dengan baik

Tabel IV.4 : Jumlah Sarana Peribadatan di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Mesjid	17	41,5 %
2	Mushalla	20	48,8 %
3	Gereja	4	9.7 %
4	Pura	-	-
5	Wihara	-	-
Jumlah		41	100 %

Sumber: Kantor Lurah Simpang Baru 2010

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwasanya pada Kelurahan Simpang Baru terdapat 41,5 % Mesjid atau 17 Buah, 48,8 % Mushalla atau 20 Buah. 9,7 % Gereja atau 4 Buah serta 0 % pura dan Wihara.

4.5. Keadaan Pegawai Kantor Lurah Simpang Baru

Dalam melihat kemampuan personil yang ada di kantor Lurah Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Maka diuraikan secara singkat tentang status pegawai, keadaan umur pegawai, tingkat pendidikan, masa kerja jenis kelamin pegawai, pangkat/golongan pegawai serta pendidikan dan pelatihan yang didapatkan.

1. Status Pegawai

Dari 9 orang jumlah pegawai yang bekerja di Kantor Lurah Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru status pegawai seluruhnya berstatus Pegawai Negeri Sipil untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.5 : Jumlah Pegawai Kantor Lurah Simpang Baru Kecamatan Tampan Berdasarkan Status

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pegawai Negeri	9	100%
2	Pegawai Kontrak	-	-
Jumlah		9	100%

Sumber: Kantor Lurah Simpang Baru 2010

Dengan demikian 9 orang atau 100 % Pegawai Lurah Simpang Baru merupakan Pegawai Negeri Sipil.

2. Kelompok Umur Pegawai

Bila dikelompokkan unsur dan pegawai Kantor Lurah Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru pada umumnya terdiri dan pegawai yang rata-rata berumur antara 41-50 Tahun, Untuk lebih jelas lagi dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.6 : Jumlah Pegawai Kantor Lurah Simpang Baru Kecamatan Tampan Berdasarkan Kelompok Umur

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	<30 Tahun	1	11,11%
2	31-35 Tahun	1	11,11%
3	36-40 Tahun	-	-
4	41-45 Tahun	2	22,22%
5	> 45 Tahun	5	55,56%
Jumlah		9	100%

Sumber: Kantor Lurah Simpang Baru 2010

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa para pegawai Kantor Lurah Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru yang berumur dibawah 30 Tahun sebanyak 1 orang atau 11,11%, yang berumur antara 31-36 Tahun sebanyak 1 orang atau 11,11% yang berumur antara 36-40 Tahun tidak ada, yang berumur antara 41-45 Tahun sebanyak 2 orang atau 22,22% dan yang berumur diatas 45 Tahun sebanyak 5 orang atau 55,56%.

Dari tabel diatas dapat djelaskan bahwa Pegawai Kantor Lurah Simpang Baru tidak ada yang berumur 31-36 Tahun, umumnya berumur yang terbesar adalah berkisar antara 41-45 Tahun yaitu sebanyak 5 orang atau 55,56 %.

3. Tingkat Pendidikan

Untuk melihat tingkat pendidikan Pegawai Kantor Lurah Simpang Baru dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel IV.7 : Jumlah Pegawai Kantor Lurah Simpang Baru Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Perguruan Tinggi	3	33,33%
2	SMA/SMEA	5	55,56%
3	SLTP	1	11,11%
Jumlah		9	100%

Sumber: Kantor Lurah Simpang Bru 2010

Daru tabel diatas terlihat bahwa tingkat pendidikan formal pegawai Kantor Lurah Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru, yaitu lulusan perguruan tinggi sebanyak 3 orang atau 33.33 %, lulusan SMA atau SMEA sebanyak 5 orang atau 55,56 %, sedangkan lulusan SLTP 1 orang atau 11.11 % dengan demikian tingkat pendidikan Pegawai Kantor Lurah Simpang Baru Kecamatan Tampan lebih banyak lulusan SMA sederajat, yakni mencapai 55.56 %.

Bila melihat perkembangan zaman, ada tuntutan masyarakat terhadap pegawai selaku *public service* harus dapat melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi lagi.

4. Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin Pegawai Kantor Lurah Simpang Baru Kecamatan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.8 : Jumlah Pegawai Kantor Lurah Simpang Baru Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	4	44,44%
2	Perempuan	5	55,56
Jumlah		9	100%

Sumber: Kantor Lurah Simpang Baru 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwasanya Pegawai Kantor Lurah Simpang Baru 4 orang atau 44,44% pegawai laki-laki dan 5 orang

atau 55,56% pegawai perempuan. Jadi pegawai perempuan lebih banyak di banding pegawai laki-laki.

5. Pangkat/Golongan Pegawai

Selanjutnya dapat dilihat jumlah Pegawai Kantor Lurah Kecamatan Tampan dirinci berdasarkan pangkat atau golongan pegawai sebagai berikut

Tabel IV. 9 : Jumlah Pegawai Kantor Lurah Simpang Baru Kecamatan Tampan Berdasarkan Pangkat dan Golongan

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Penata 111c	5	55,56%
2	Penata Muda tingkat 1/III b	1	11,11%
3	Penata Muda Tingkat 1/IIIa	1	11,11%
4	Pengatur Tingkat 1/II d	1	11,11%
5	Juru Tingkat/ I d	1	11,11%
Jumlah		9	100%

Sumber: Kantor Lurah Simpang Baru 2010

Dari tabel diatas terlihat bahwa pegawai yang berpangkat penata dengan golongan 111 c berjumlah 5 orang atau 55,56%, pegawai yang berpangkat pinata muda, dengan golongan III b berjumlah 1 orang atau 11,11%, pegawai yang berpangkat penata muda tingkat I dengan golongan III a berjumlah 1 orang atau 11,11%, Pegawai berpangkat pengatur tingkat I dengan golongan II d berjumlah 1 orang atau 11,11%, pegawai dengan pangkat juru tingkat 1 dan golongan I d berjumlah 1 orang atau 11,11% .

6. Pendidikan dan Pelatihan

Dalam rangka mengembangkan karir dan meningkatkan profesionalisme Pendidikan dan Latihan merupakan salah satu pembinaan kepada Pegawai Negeri Sipil. Pendidikan dan Latihan yang telah di dapat

oleh Pegawai Kantor Lurah Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru adalah tertuang dalam tabel berikut ini :

Tabel IV.10 : Pendidikan dan Pelatihan yang diikuti Pegawai Kantor Lurah Simpang Baru

No	Jenis Pelatihan dan Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Adum	3	Lurah Sekretaris Kasi Umum
2	PIM IV	3	Kasi Pembangunan Kasi Kesra Kasi Pemerintahan
Jumlah		6	100%

Sumber: Kantor Lurah Simpang Baru, 2010

Daritabel diatas dapat kita lihat bahwasanya yang telah mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan Adum sebanyak 3 orang yaitu terdiri dari Lurah, Sekretaris Lurah, dan Kasi Umum dan PIM IV sebanyak 3 Orang yaitu terdiri dari Kasi Pembangunan, Kasi Kesra dan Kasi Pemerintahan.

4.6. Uraian Tugas Aparat Pemerintah Kelurahan Simpang Baru

1. Tugas Pokok Lurah

Memimpin penyelenggaraan pemerintah secara umum, pembinaan pemerintah, ketentraman dan ketertiban, pembinaan pembangunan fisik dan non fisik kemasyarakatan serta pembinaan kesejahteraan masyarakat dan melaksanakan koordinasi terhadap jalannya pemerintahan.

2. Tugas Pokok Sekretaris Lurah

Merumuskan dan melaksanakan pembinaan administrasi pemerintahan kelurahan

3. Tugas Pokok Kasi Pemerintahan

Merumuskan dan melaksanakan serta mempersiapkan ketentuan-ketentuan tentang pengangkatan dan pemberhentian aparat pemerintahan Kelurahan

Fungsinya :

- a. Memberikan motivasi dan melakukan pengawasan terhadap perangkat kelurahan.
- b. Memberikan petunjuk dan arahan dalam pelaksanaan tugas aparat RT dan RW
- c. Menerbitkan administrasi kependudukan dan lain-lain.

4. Tugas Pokok Kasi Pembangunan

Merumuskan dan melaksanakan serta membina. Mendorong dan mengembangkan perekonomian masyarakat, pertanian, perindustrian dan perdagangan, koperasi unit desa, pengkreditan dan lembaga-lembaga arisan.

Fungsinya:

- a. Menyampaikan usulan proyek kepada Walikota
- b. Mensinkronkan kepentingan masyarakat dengan rencana dan kebijakan pemerintah
- c. Menghimpun aspirasi keinginan masyarakat yang berkembang

- d. Melakukan monitoring dan pengawasan terhadap pelaksanaan proyek pemerintah yang dilakukan kontraktor, dan lain-lain.

5. Tugas Pokok Kasi Ketentraman dan Ketertiban

Merumuskan dan melaksanakan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum

Fungsinya:

- a. Melakukan penertiban sarana dan prasarana kehidupan masyarakat
- b. Menialankan pelaksanaan kewenangan yang diberikan oleh Walikota Pekanbaru berdasarkan Keputusan Walikota Nomor 112 Tahun 2002 yaitu Bidang Ketertiban Umum, dan Lain-lain.

6. Tugas Pokok Kasi Kesejahteraan Sosial

Merumuskan dan melaksanakan serta mempersiapkan raneangan pergerakan dan mengkoordinir kegiatan-kegiatan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Fungsinya :

- a. Meningkatkan kerukunan antar umat beragama melalui jaringan kerjasama antar umat beragama
- b. Mendorong program kesejahteraan dengan melaksanakan koordinasi dengan instransi terkait
- c. Menghimpaukan kepada pengusaha untuk membantu kegiatan program K3, dan lain-lain.

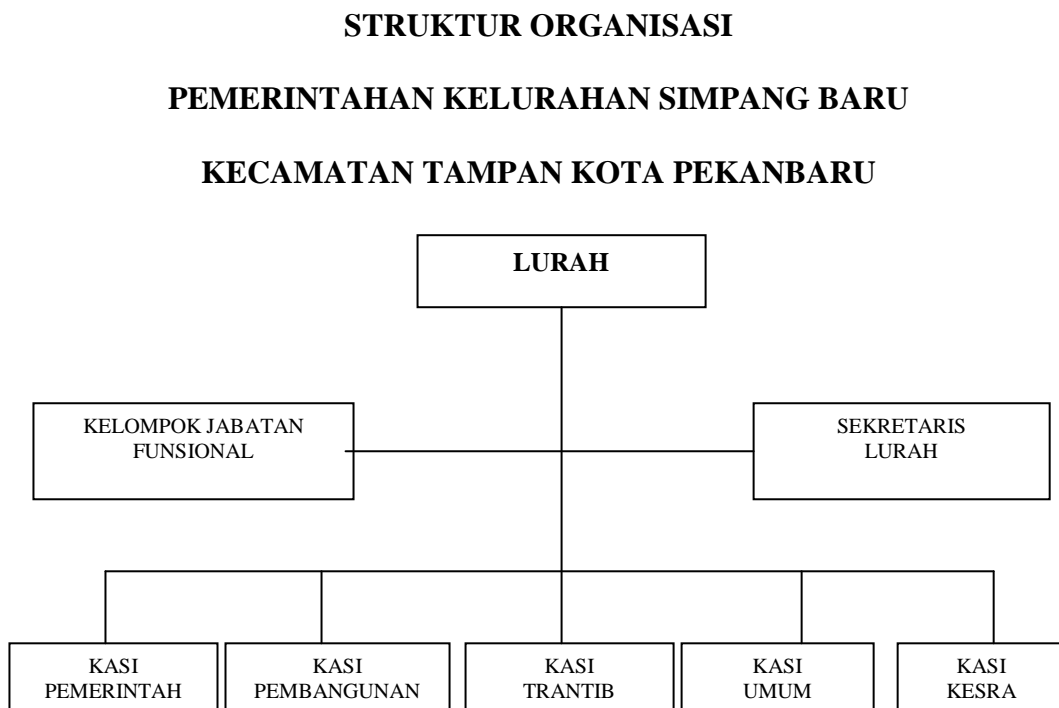
7. Tugas Pokok Kasi Pelayanan Umum

Merumuskan dan melaksanakan serta mempersiapkan hal-hal yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat.

Fungsinya :

- a. Memberikan pelayanan kepada masyarakat
- b. Memberikan informasi terhadap pelayanan-pelayanan yang dibutuhkan masyarakat dengan memasang pamphlet dan membuat loket pelayanan umum, dan lain-lain.

4.7. Struktur Organisasi



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Di dalam bab ini penulis akan menyajikan data-data yang diperoleh dari hasil penelitian dari responden, yaitu Lurah Simpang Baru dan 8 orang perangkat Kelurahan Simpang Baru, yang terpilih menjadi responden. Dalam penelitian ini untuk memberi tanggapan tentang Analisis Pelaksanaan Prinsip-prinsip Manajemen Pemerintahan di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

Sebelum penulis membahas lebih lanjut mengenai permasalahan diatas maka terlebih dahulu penulis akan memaparkan identitas pegawai yang menjadi responden. identitas yang dimaksud ialah mengenai Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Mengenai Umur dan Masa Kerja.

5.1. Identitas Responden

a. Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan data responden yang ditinjau dari jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan. Data ini dibuat untuk melihat perbandingan antara jumlah responden laki-laki dan perempuan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel V.1 berikut ini :

Tabel V.1 : Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	4	44,44%
2	Perempuan	5	55,56%
	JUMLAH	9	100

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan, 2010

Jika dilihat dari tabel V.1 diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 4 orang dengan persentase 44,44%, sedangkan jumlah responden perempuan 5 orang dengan persentase 55,56.

b. Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Selanjutnya penulis akan menyajikan data tingkat pendidikan responden pada tabel V.2 dibawah ini :

Tabel V.2 Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Pegawai	Frekuensi	Persentase
1	SMP	1	11,11
2	SLTA atau Setingkat	5	55,56
3	Sarjana Muda (D3)	2	22,22
4	Pasca Sarjana	1	11,11
	JUMLAH	9	100

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2010

Untuk pendidikan responden terlihat bahwa tingkat pendidikan SMP sebanyak 1 orang dengan persentase 11,11,28%, tingkat pendidikan SLTA sebanyak 5 orang dengan persentase 55,56%, tingkat pendidikan pasca sarjana sebanyak 1 orang dengan persentase 11,11%, sedangkan tingkat pendidikan sarjana muda (D3) 2 orang atau 22,22. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berlatar belakang pendidikan SLTA atau setingkat.

c. Keadaan Responden Berdasarkan Umur

Keadaan yang dimaksud adalah keadaan umur pegawai di Kantor Kelurahan Simpang Baru Kecamatan. Tampan Kota Pekanbaru sebagai responden dalam penelitian ini.

Berikut ini adalah data tentang kategori responden yang ditinjau dari tingkat umur. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel V.3 berikut ini :

Tabel V. 3 : Keadaan Responden Berdasarkan Umur

No	Umur (Tahun)	Frekuensi	Persentase
1	21-30	1	11,11
2	31-40	1	11,11
3	Diatas 40	7	77,78
	JUMLAH	9	100

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2010

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berumur 21-30 Tahun berjumlah 1 orang dengan persentase 11,11%, responden yang berumur 31-40 Tahun berjumlah 1 orang dengan persentase 11,11%, responden yang berumur diatas 40 Tahun berjumlah 7 orang dengan persentase 77,78%. Dari data diatas dapat diketahui bahwa tingkat umur responden yang paling banyak adalah berkisar antara diatas 40 Tahun yaitu sebanyak 7 orang responden.

d. Keadaan Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini merupakan data responden dilihat dari masa kerja, untuk lebihnya dapat dilihat pada tabel V.4 berikut ini :

Tabel V.4 : Keadaan Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa kerja	Frekuensi	Persentase
1	<5 Tahun	1	11,11
2	5-10 Tahun	2	22,22
3	>10 Tahun	6	66,67
	JUMLAH	9	100

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2010

Pada tabel diatas terlihat bahwa dari 9 pegawai ternyata terdapat 6 orang yang mempunyai masa kerja >10 Tahun 6 dengan persentase 66,67%, sebanyak 1 orang yang mempunyai masa kerja <5 Tahun dengan persentase

11,11%, sedangkan masa kerja 5-10 Tahun 2 orang atau 22,22. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja >10 Tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 66,67%.

5.2. Studi Pelaksanaan Prinsip-prinsip Manajemen Pemerintahan

Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 mempunyai hubungan yang sangat erat dalam pelaksanaan otonomi daerah, dan mengisyaratkan adanya prinsip-prinsip pemberian otonomi yang luas, nyata dan bertanggung jawab. Penyelenggaran pemerintahan kelurahan sebagai sub-sistem pemerintahan dimaksudkan untuk meningkatkan efektifitas dan efesiensi manajemen pemerintahan. Pemerintahan Kelurahan mempunyai kewenangan dan tanggung jawab menyelenggarakan kepentingan masyarakat berdasarkan prinsip-prinsip manajemen pemerintahan yang Menurut Suradinata (2002, 12) adapun prinsip-prinsip umum manajemen pemerintahan yang baik adalah sebagai berikut :

1. Etos kerja
2. Kewenangan dan tanggung jawab
3. Mekanisme kerja
4. Penghargaan pada tiap anggota
5. Pembagian kerja

Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada pelaksanaan dan penerapan manajemen pemerintahan yang baik, begitu juga organisasi Pemerintahan di Kelurahan Simpang Baru, jika dilihat prestasi yang diperoleh tentunya pelaksanaan prinsip-prinsip manajemen pemerintahan telah dilaksanakan dengan baik. Adapun maksud penulis mengadakan penelitian di

Kelurahan Simpang Baru, untuk melihat bagaimana sebenarnya pelaksanaan prinsip-prinsip manajemen pemerintahan di kelurahan ini, sehingga kelurahan ini mendapat penghargaan tertinggi se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru sebagai Kelurahan terbaik.

Untuk melihat dan mengetahui bagaimana Prinsip-prinsip Manajemen Pemerintahan di Kelurahan. Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru dilaksanakan maka pada uraian data berikut akan digambarkan informasinya :

1. Etos Kerja

Etos Kerja yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup kedisiplinan, ketertiban dan kerja keras yang di dasari moralitas yang tinggi, kejujuran dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Untuk mengetahui bagaimana etos kerja pegawai pada Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan yang dilihat dari aspek disiplin, ketertiban dan ketaatan dapat dilihat datanya seperti pada tabel berikut :

Tabel V. 5. Evaluasi Jawaban Responden Tentang Etos Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan

No	Item Penilaian	Kategori Penilaian						Jumlah	%
		B	%	CB	%	KB	%		
I	Kedisiplinan	8	88,89	1	11,11	-	-	9	100
2	Ketertiban	7	77,78	2	22,22	-	-	9	100
3	Ketaatan	6	66,67	3	33,33	-	-	9	100
	Jumlah	21	233,34	6	66,66	-	-	27	300
	Rata-rata	7	77,78	2	22,22	-	-	9	100
	Persentase	77,78	77,78	22,22	22,22	-	-	100	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2010

Berdasarkan data pada tabel V.5, terlihat gambaran bahwa dari 9 orang pegawai yang bekerja di kantor Kelurahan Simpang Baru maka

sebanyak 7 atau 77,78% dari hasil penilaian jumlah rata-rata evaluasi jawaban responden tersebut termasuk berkategori baik. Kategori baik ini dapat dinilai dari aspek disiplin kerja pegawai yang terlihat ada 8 orang atau 88,89%, aspek ketertiban berjumlah 7 orang atau 77,78% dan aspek ketaatan berjumlah 6 orang atau 66,67% serta jika lihat dari daftar hadir secara bulanan yang datanya dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini :

Tabel V.6 : Rekapitulasi Daftar Kehadiran Pegawai di Kantor Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru Periode Bulan Januari 2009 s/d Bulan Desember 2009

No	Nama Pegawai	Absensi			Keterangan
		Alpa	Izin	Sakit	
1	IRNI DEWI TARI, S.STP, M.Si	-	-	-	
2	JAFRIZAL, SH	-	2	1	
3	SARENG SUGITO	-	-	1	
4	NURMAINI	-	-	-	
5	ERMAWATI	-	-	2	
6	INRDAGAMA, S. sos	-	-	-	
7	SARTINI	-	-	-	
8	SASRIDAWATI	-	-	-	
9	TUGAS SUPRIATIN	-	1	1	

Sumber: Kantor Kelurahan Simpang Baru, Tahun 2010

Pada tabel V.6 terlihat dengan jelas kehadiran pegawai Kelurahan Simpang Baru selama Bulan Januari 2009 sampai Bulan Desember 2009 yang kebanyakan mereka tidak hadir pada jam kerja disebabkan izin dan sakit dimana menurut Lurah Simpang Baru dalam pengisian absen di Kantor Kelurahan Simpang Baru dilakukan dua kali yaitu absen masuk dan absen pulang. Jika disimpulkan bahwa rata-rata pegawai tidak ada yang meninggalkan kantor pada saat jam kerja kecuali izin yang telah disetujui

oleh Lurah Simpang Baru, juga dari pekerjaan yang harus diselesaikan relatif tidak ada yang tertinggal. Sedangkan dilihat dari aspek ketertiban dan ketaatan berdasarkan informasi dari Lurah Simpang Baru bahwa 7 orang atau 77,78% pegawai tersebut termasuk pegawai yang taat dan tertib bekerja, dimana semua pekerjaan yang di tugaskan Lurah dapat diselesaikan tepat pada waktunya sehingga tidak ada pekerjaan yang tertinggal sesuai dengan harapan Lurah Simpang Baru..

Kemudian data tabel V.5, juga memperlihatkan etos kerja pegawai ada yang berkategori cukup baik yaitu sebanyak 2 atau 22,22% dari hasil penilaian jumlah rata-rata evaluasi jawaban responden. Dimana jika dilihat dari aspek kedisiplinan sebanyak 1 orang atau 11,11% dan aspek ketertiban. sebanyak 2 orang atau 22,22% serta 3 orang atau 33,33% termasuk pegawai yang berkategori cukup baik. Dimana kategori ini dilatar belakangi ada salah seorang pegawai yang bila dilihat dari aspek ketaatan dan ketertiban tidak sesuai dengan standar kerja pegawai. Misalnya dari aspek ketaatan, tidak selalu cepat menyelesaikan, pekerjaan yang dia kerjakan juga kadang-kadang pekerjaan pegawai lain yang dikerjakannya sehingga kondisi ini menciptakan fenomena kurang tertib dalam bekerja.

Dari data dan sejumlah informasi yang diperoleh dari Lurah Simpang Baru diatas, maka dapat disimpulkan pelaksanaan etos kerja dalam aspek kedisiplinan, ketaatan dan ketertiban di kantor Kelurahan Simpang Baru termasuk berkategori baik karena berdasarkan penilaian evaluasi jumlah

rata-rata jawaban responden sebanyak 7 atau 77,78% dari indikator etos kerja responden berada pada kategori baik yaitu 68-100%.

Menurut Lurah Simpang Baru (Wawancara 21-04-2010) terciptanya ketaatan dan Ketertiban dalam bekerja karena selain pegawai diberi tugas dan dijelaskan batas kewenangan dan tanggung jawab masing-masing pegawai juga selalu di evaluasi oleh Lurah.

2. Kewenangan dan Tanggung Jawab

Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang mempunyai wewenang untuk mengatur dan mengurus pekerjaan dengan bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya. Begitu juga dengan Lurah Simpang Baru, yang mempunyai wewenang mengurus segala kebutuhan dan permasalahan yang ada di wilayah kerja dan bertanggung kepada atasannya yaitu Camat dengan memberi laporan baik lisan maupun tertulis secara berkala tentang hasil atau pekerjaan yang telah di tetapkan oleh Camat Tampan selaku atasan Kelurahan Simpang Baru.

Dalam hal ini, pegawai atau perangkat kelurahan juga memiliki wewenang dan tanggung jawab, yang telah diberi oleh Lurah berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Untuk melihat bagaimana kewenangan dan tanggung jawab yang dilaksanakan pegawai di kantor Kelurahan Simpang Baru dilihat dari aspek kebijaksanaan, keadilan dan kesadaran yang tinggi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel V.7 : Evaluasi Jawaban Responden Tentang Kewenangan dan Tanggung Jawab Pegawai di Kantor Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan

No	Item Penilaian	Kategori Penilaian						Jumlah	%
		B	%	CB	%	KB	%		
1	Kebijaksanaan	7	77,78	1	11,11	1	11,11	9	100
2	Keadilan	6	66,67	2	22,22	1	11,11	9	100
3	Kesadaran yang tinggi	8	88,89	-	-	1	11,11	9	100
	Jumlah	21	233,34	3	33,33	3	33,33	27	300
	Rata-rata	7	77,78	1	11,11	1	11,11	9	100
	Persentase	77,78	77,78	11,11	11,11	11,11	11,11	100	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2010

Dari gambaran data tabel V.7, dapat dilihat kategori pegawai Kelurahan Simpang Baru tentang kewenangan dan tanggung jawab yang mereka kerjakan berdasarkan evaluasi jumlah rata-rata jawaban responden sebanyak 7 atau 77,78% termasuk berkategori baik, jika dilihat dari aspek kebijaksanaan pegawai tersebut ada 7 orang atau 77,78% pegawai mengerti dan paham dari maksud dan tujuan pekerjaan yang disuruh Lurah Simpang Baru serta 6 orang atau 66,67% mereka bersikap adil atau tidak pilih kasih dalam melaksanakan pekerjaan serta mereka berusaha sebaik mungkin untuk melaksanakan semua pekerjaan yang diberi Lurah dengan semaksimal mungkin karena mereka sadar bahwa baik atau buruknya pekerjaan yang mereka lakukan ada akibat baik pada pelayanan masyarakat maupun bagi pengembangan karir mereka kedepan. Berdasarkan informasi Lurah Simpang Baru, bahwa mereka termasuk pegawai yang punya kesadaran untuk bekerja sesuai dengan standar program kerja yang telah ditetapkan.

Dengan kata lain semua tugas yang diberikan dikerjakan dan mereka rata-rata punya rasa tanggung jawab.

Hanya saja ada beberapa orang pegawai yang dinilai Lurah Simpang Baru memiliki kesadaran kerja yang kurang baik misalnya sering terlambat ketika masuk kantor dan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini sejalan pula dengan data tabel V.7 yakni sebanyak 1 atau 11,11% dari evaluasi jumlah rata-rata jawaban responden yang terkategori cukup baik dalam menjalankan kewenangan dan tanggung jawab. Dengan kata lain bila dilihat dari aspek kebijaksanaan ada 1 orang atau 11,11% dia kurang pandai mengatur waktu pekedaan dengan baik terutama dalam hal mengurus pelayanan bidang, pemerintahan seperti penentuan syarat untuk pengurusan Kartu Tanda Penduduk atau Kartu Keluarga. Selain itu ada 2 orang atau 22,22% pegawai ini ditemukan menumpuk-numpuk pekerjaan sehingga penyelesaian pekerjaanpun kadang-kadang juga sering tertunda.

Menurut Lurah Simpang Baru (Wawancara 21-04-2010) adanya fenomena perilaku sebagian pegawainya kurang bijak dan adil dalam bekerja karena faktor-faktor yang terkait bidang lahan basah dan kering, padahal begitu menurut Lurah Simpang Baru, bagi pegawai yang berprestasi selalu diberi tugas dan tanggung jawab yang lebih besar.

Sedangkan berdasarkan gambaran tabel V.7 ada pegawai sebanyak 1 atau 11,11% dari hasil penilaian evaluasi jumlah rata-rata jawaban responden yang termasuk kategori kurang baik Berdasarkan wawancara penulis dengan Lurah Simpang Baru (Wawancara 21-04-2010), dia

membenarkan bahwa memang ada 1 orang atau 11,11% pegawainya yang kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya serta kurang menjiwai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan tetapi Lurah tidak bosan-bosan memberi nasehat dan saran kepada pegawainya. Menurut Lurah Simpang Baru pemberian tugas pada pegawai harus berdasarkan kepada keahliannya, karena jika tidak akan membuat beban bagi pegawai, sekaligus akan mencitrakan kelurahan Simpang Baru sebagai kelurahan yang memberi pelayanan pada masyarakat selalu asal-asalan.

Dengan demikian dapat disimpulkan kewenangan yang diberi Lurah Simpang Baru kepada pegawainya dalam melaksanakan tanggung jawab terutama dilihat dari aspek kebijaksanaan, keadilan dan kesadaran yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilaksanakan dengan kategori baik ini berdasarkan evaluasi jawaban responden sebanyak 7 atau 77,78% berada pada pengukuran 68-100%. Sedangkan dari hasil penilaian 1 atau 11,11% pegawai yang berkategori cukup baik ini diberikan karena masih ada sebagian dari sub indikator variabel yang tidak terlaksana seperti dalam aspek kebijaksanaan dan keadilan dia termasuk pegawai kurang pandai mengatur waktu pekerjaan serta untuk penilaian 1 atau 11,11% pegawai yang termasuk kategori kurang baik yaitu pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam bekerja dimana jika dilihat dari aspek kebijaksanaan pegawai tersebut kurang bijaksana dalam bekerja dan lagi pegawai tersebut suka mengerjakan pekerjaan yang bukan tugasnya sehingga pekerjaan yang seharusnya dikerjakan tidak selesai pada waktunya, selanjutnya data ini juga

didukung oleh informasi Lurah Simpang Baru bahwa ada pegawainya yang kurang maksimal bekerja karena kurangnya pemahaman terhadap wewenang kerja dan tanggung jawab secara kolektif berorganisasi.

Menurut Lurah Simapang Baru terciptanya kebijaksanaan, keadilan dan kesadaran yang tinggi, Lurah selaku pimpinan selalu menekankan kepada semua pegawainya untuk selalu bijaksana dan tidak pandang bulu dalam melayani masyarakat, dan pegawai juga selalu dituntut bekerja dengan kesadaran yang tinggi, karena menurut beliau pegawai adalah abdi Negara dan abdi masyarakat dan karena itulah kita digaji.

3. Mekanisme Kerja

Mekanisme kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah terciptanya kesatuan perintah dan kesatuan arah, dimana kepentingan pribadi maupun kepentingan kedinasan harus dibedakan dengan jelas dan tidak tercampur aduk, apalagi mendahulukan kepentingan pribadi dari pada kepentingan umum.

Selain itu mekanisme kerja yang jelas lebih menekankan pada pelaksanaan pemerintahan kelurahan dan tidak bersikap diskriminatif dan harus mementingkan kepentingan masyarakat dari pada kepentingan pribadi.

Untuk melihat bagaimana pelaksanaan mekanisme kerja pegawai di kantor Kelurahan Simpang Baru dalam aspek kesatuan perintah, kesatuan pengarahan, dan adanya garis perintah serta waktu pelaksanaan kerja, dapat dilihat gambarannya pada tabel berikut :

Tabel V.8 Evaluasi Jawaban Responden Tentang Mekanisme Kerja pegawai di Kantor Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan.

No	Item Penilaian	Kategori Penilaian						Jumlah	%
		B	%	CB	%	KB	%		
1	Kesatuan perintah	6	66,67	2	22,22	1	11,11	9	100
2	Kesatuan pengarahan	6	66,67	2	22,22	1	11,11	9	100
3	Adanya garis perintah	7	77,78	1	11,11	-	-	9	100
4	Waktu Pelaksanaan kerja	7	77,78	1	11,11	1	11,11	9	100
	Jumlah	26	288,9	6	66,66	3	33,33	36	400
	Rata-rata	6,65	72,22	1,5	16,67	0,75	8,33	9	100
	Persentase	72,22	72,22	16,67	16,67	8,33	8,33	100	100

Sumber: Data Olahun Tahun 2010

Dari gambaran data tabel V.8, diatas dapat dilihat pelaksanaan mekanisme kerja pegawai di Kantor Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan, dimana berdasarkan dari penilaian evaluasi jumlah rata-rata jawaban 9 responden, sebanyak 6,65 atau 72,22% termasuk pegawai yang kategori baik. Adapun maksud kategori baik ini dimana pegawai ini telah melaksanakan semua pekerjaan dalam aspek kesatuan perintah ada 6 orang atau 66,67%, kesatuan pengarahan ada 6 orang atau. 66,67%, dan pada garis perintah ada 7 orang atau 77,78 serta waktu pelaksanaan kerja 7 orang atau 77,78% pegawai melaksanakan pekerjaan berdasarkan instruksi dari Lurah, sehingga pekerjaan yang telah ditetapkan dapat terlaksana dengan tepat waktu misalnya semua pekerjaan yang telah ditetapkan terlaksana atau dapat diselesaikan dengan batas waktu pekerjaan yang telah ditetapkan. Sementara itu sebanyak 1,5 atau 16,67% termasuk pegawai yang berkategori cukup baik artinya 2 orang atau 22,22% pegawai tersebut dalam melaksanakan

kerja kadang-kadang tidak berdasarkan perintah dan 1 orang atau 11,11% pegawai dalam melaksanakan kerjanya sesekali tidak tepat waktu misalnya pegawai tersebut sering datang terlambat, proses pekerjaan melebihi dari waktu yang telah ditetapkan dan 1 orang atau 11,11% pegawai jarang melaksanakan pekerjaan berdasarkan instruksi Lurah serta ada 1 orang atau 11,11% pegawai yang kurang pandai dalam berorganisasi tentang jalur perintah yang harus ikutinya.

Berdasarkan informasi yang penulis peroleh dari Lurah Simpang Baru (Wawancara, 21-04-2010), dia membenarkan bahwa ada 1 pegawainya yang dalam melaksanakan kerja suka mencampur adukkan pekerjaan tidak seharusnya dikerjakan yang tidak seharusnya dikerjakan seperti misalnya mengabaikan perintah dari pimpinan satuan kerja, serta kurang menghargai pimpinan unit yang telah ditetapkan.

Dari analisa data dan keterangan Lurah Simpang Baru diatas dapat disimpulkan tentang mekanisme kerja pegawai di kantor Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan termasuk berkategori baik karena berdasarkan dari penilaian evaluasi jumlah rata-rata jawaban responden 6,65 atau 72,22% pegawai berada pada kategori pengukuran baik yaitu 52-100%.

Menuru Lurah Simpang Baru terciptanya kesatuan perintah, kesatuan pengarahan dan bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Beliau selalu mengingatkan agar pegawai bekerja sesuai dengan tugas yang telah diberikan dan mengikti perintah dan arahan baik dari Lurah secara langsung

maupun atasan sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

4. Penghargaan Pada Pegawai

Salah satu ketulusan manusia secara psikologis adalah penghargaan, sebagaimana dikatakan. Suradinata (2002;16) bahwa penghargaan pada tiap anggota dapat dilakukan dalam bentuk status atau mengenai kesejahteraan anggota. Sedangkan menurut Fayol (dalam Ritha, 2003;10) penghargaan pada tiap anggota (Renumerasi of Personio dalam arti imbalan yang adil bagi karyawan dan pengusaha.

Maksud dari penghargaan pada tiap anggota dalam penelitian ini adalah bagaimana Lurah Simpang Baru selaku atasan Kelurahan dalam memberi penghargaan terhadap hasil kerja pegawainya baik itu berupa status, upah (gaji), maupun dengan memperhatikan tingkat kesejahteraan pegawainya serta memberi saran dan kritikan yang sifatnya membangun dan bukan pula maksudnya menggurui.

Untuk melihat bagaimana Lurah Simpang Baru dalam memberi penghargaan pada pegawai dilihat dari aspek status pegawai, kesejahteraan pegawai, insentif, pemberian saran serta harapan yang dilakukan pada pegawai di Kantor Kelurahan Simpang Baru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel V.9 : Evaluasi Jawaban Responden Tentang Penghargaan Pada Tiap Pegawai di Kantor Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan.

No	Item Penilaian	Kategori Penilaian						Jumlah	%
		B	%	CB	0/0	KB	%		
I	Status pegawai	6	66,67	2	22,22	1	11,11	9	100
2	Kesejahteraan pegawai	5	55,56	2	22,22	2	22,22	9	100
3	Gaji	6	66,67	1	11,11	2	22,22	9	100
4	Saran dan Kritik	7	77,78	1	11,11	1	11,11	9	100
5	Harapan	8	88,89	1	11,11	-	-	9	100
	Jumlah	32	355,57	7	77,77	6	66,66	45	500
	Rata-rata	6,4	71,11	1,4	15,56	1,2	13,33	9	100
	Persentase	71,11	71,11	15,56	15,56	13,33	13,33	100	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2010

Berdasarkan gambaran dari tabel V.9. tentang penghargaan pada pegawai di Kantor Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan dari 9 responden, dimana berdasarkan hasil penilaian evaluasi jumlah rata-rata jawaban responden yakni 6,4 atau 71,11% termasuk pegawai yang berkategori baik. Maksudnya mereka dalam bekerja telah merasakan penghargaan yang di berikan Lurah kepada mereka. Penghargaan yang mereka rasakan menurut 6 orang atau 66,67% pegawai dalam aspek bentuk status dengan predikat pegawai teladan atau berprestasi, 5 orang atau 55,56% pegawai dalam aspek kesejahteraan maksudnya kehidupan atau masa depan mereka telah dijamin oleh pemerintah, 6 orang atau 66,67% dalam aspek gaji maksudnya gaji dan tunjangan yang diberikan. Pemerintah kepada mereka lebih besar dari pegawai lainnya yang berprofesi seperti mereka yaitu pegawai kelurahan.

Sedangkan sebanyak. 1,4 atau 15,56% pegawai termasuk kategori cukup baik berdasarkan penilaian evaluasi jumlah rata-rata jawaban responden, kategori cukup baik ini berarti adanya sebagian dari pegawai yang kurang merasa mendapat penghargaan dari Lurah dengan alasan mereka kurang diperhatikan terutama 2 orang atau 22,22% pegawai dalam status kepegawaian mereka yang tidak sesuai dengan bidang tugas yang mereka kerjakan misainya ada tugas yang terpaksa dia kerjakan karena ketidak hadiran pegawai yang seharusnya mengerjakan tugas itu dan 2 orang atau 22,22% pegawai tersebut belum mendapatkan kesejahteraan yang baik selama dia bekerja di Kantor Kelurahan Simpang Baru serta 1 orang atau 11,11% pegawai belum mendapatkan tambahan gaji kecuali berdasarkan kenaikan gaji oleh Pemerintah secara berkala setiap tahunnya dan dalam hal mendapatkan saran atau kritikan berupa nasehat dari Lurah dia merasa Lurah jarang memperhatikan hasil kerjanya sehingga harapan yang seharusnya dia capai putus ditengah jalan masudnya dia merasa kurang diperhatikan oleh Lurah Simpang Baru. Sedangkan menurut informasi yang penulis peroleh dari Lurah Simpang Baru mengatakan bahwa mereka termasuk pegawai yang relatif baik dalam melaksanakan pekerjaannya, namun mereka dalam bekerja hanya sebatas melaksanakan tanpa termotivasi untuk mendapatkan penghargaan misalnya dalam hal pelayanan, dia hanya melaksanakan pekerjaannya sebatas memberikan pelayanan tanpa memperhatikan kepuasan masyarakat. Kemudian dilihat dari daftar kehadiran mereka

termasuk pegawai yang sering terlambat datang untuk bekerja serta tidak melaksanakan pekerjaannya tepat waktu.

Selanjutnya pegawai yang termasuk kategori pekerjaan yang kurang baik yakni ada 1,2 atau 13,33% berdasarkan hasil penilaian evaluasi jumlah rata-rata jawaban responden, dimana 1 orang atau 11,11% dan 1 orang atau 11,11% pegawai ini kurang tinggi motivasi kerjanya, misalnya tidak ada kemauan dari pegawai tersebut untuk bekerja berdasarkan target. Menurut informasi dari Lurah Simpang Baru bahwa pegawai tersebut memang termasuk orang yang pekerjaannya kurang baik maksudnya pegawai tersebut hanya bekerja tanpa memiliki harapan dan tidak termotivasi untuk bekerja lebih baik agar mendapatkan penghargaan, guna meningkatkan jabatan sekaligus penghasilannya.

Dari uraian data atau keterangan sebagaimana dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa penghargaan pada tiap pegawai di Kantor Kelurahan Simpang Baru termasuk kategori baik karena berdasarkan penilaian evaluasi jumlah rata-rata jawaban responden yakni 6,4 atau 71,4% berada pada kategori baik dengan pengukuran 42-100%.

Menurut Lurah Simpang Baru pemberian penghargaan kepada para pegawai sangatlah penting untuk memotivasi pegawai agar bekerja lebih giat, dan lebih baik, tentunya jika banyak pegawai yang giat dan baik akan sangat berguna bagi kemajuan kelurahan Simpang Baru. Adapun penghargaan yang diberikan Lurah antara lain : Pegawai yang berprestasi akan diberikan hadiah dan piagam sebagai pegawai teladan, upah bagi yang

bekerja lembur, dan kemudahan-kemudahan lain termasuk kemudahan termauk diberikan kemudan dalam menyesuaikan pangkat. Sebaliknya bagi pegawai yang bekerja kurang baik, akan diberikan sanksi, baik berupa teguran maupun yang lainnya sesuai besar kecilnya pelanggaran.

5. Pembagian Kerja

Menurut Fayol (dalam Ritha, 2003;11) pembagian kerja (Division of Labor), yaitu mengkhususkan manusia dalam pekerjaannya sehingga semakin efisien kerjanya. Sedangkan menurut Suradinata, (2002;17) pembagian kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian sehingga pelaksanaan kerja lebih efektif.

Berdasarkan pendapat para ahli yang dikemukakan diatas dapat diartikan juga bahwa pembagian kerja itu sangat perlu dilaksanakati agar pekerjaan lebih efisien dikerjakan dan hendaknya orang yang akan melaksanakannya adalah orang yang ahli atau yang mengerti tentang, pekerjaan tersebut.

Untuk melihat bagaimana pelaksanaan pembagian kerja pegawai di Kantor Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel V.10 Evaluasi Jawaban Responden Tentang Pembagian Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan.

No	Item Penilaian	Kategori Penilaian						Jumlah	%
		B	%	CB	%	KB	%		
1	Adanya struktur organisasi	7	77,78	1	11,11	1	11,11	9	100
2	Pekerjaan berdasarkan keahlian	6	66,67	2	22,22	1	11,11	9	100
3	Peraturan kerja yang berlaku	6	66,67	1	11,11	2	22,22	9	100
	Jumlah	19	211,12	4	58,33	4	44,44	27	300
	Rata-rata	6,33	70,33	1,33	14,78	1,33	14,78	9	100
	Persentase	70,33	70,33	14,78	14,78	14,78	14,78	100	100

Sumber : Data Olahan Tuhun 2010

Berdasarkan gambaran data tabel V.10. tentang pembagian kerja pegawai terlihat dari 9 orang responden berdasarkan hasil penilaian evaluasi jumlah rata-rata jawaban responden yakni 6,33 atau 70,33% pegawai termasuk yang berkategori baik. Maksudnya pembagian kerja pegawai tersebut telah terlaksana secara semaksimal berdasarkan tugas atau keahlian yang mereka miliki menurut 7 orang atau 6,67% pegawai serta pekerjaan yang mereka laksanakan berdasarkan peraturan kerja yang telah ditetapkan misalnya pegawai yang telah diberi tugas oleh Lurah menerima dengan senang hati pekerjaan tersebut serta 6 orang atau 66,67% pegawai mengerti bagaimana berorganisasi yang baik.

Sementara itu sebanyak 1 atau 11,11% pegawai yang termasuk pekerjaannya berkategori cukup baik berdasarkan hasil penilaian evaluasi jumlah rata-rata jawaban responden, dimana 1 orang atau 11,11% pegawai

ada yang kurang mengerti bagaimana caranya berorganisasi yang baik dan 2 orang atau 22,22% pegawai ada yang melaksanakan pekerjaan bukan berdasarkan keahliannya hanya saja dia merasa mampu melaksanakan tugas itu sehingga pekerjaan tersebut tidak dapat diselesaikan pada waktu yang ditetapkan serta 1 orang atau 11,11% pegawai dalam melaksanakan kerjanya tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku, artinya pegawai ini bila di lihat dari bidang keilmuannya kurang setara dengan bidang tugasnya misalnya jarang sekali pegawai tersebut diberi tugas yang tidak sesuai dengan keahliannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Lurah Simpang Baru (21-04-2010), diperoleh informasi bahwa ada pegawainya yang dalam melaksanakan tugasnya tidak sesuai, dengan peraturan yang berlaku dan dia telah di beri peringatan agar tidak lagi melakukan perbuatan yang tidak sesuai prosedur seperti misalnya mengeluarkan surat keterangan tanpa izin dari Lurah.

Menurut Lurah Simpang Baru dalam melakukan pembagian kerja beliau melakukan diskusi terlebih dahulu kepada pegawainya, kemudian barulah beliau menempatkan bagian mana yang cocok pegawai tersebut ditempatkan, tentunya dengan pertimbangan-pertimbangan salah satunya latar pendidikan, keahlian, pangkat/golongan, termasuk pengalaman kerja.

Dari uraian data dan keterangan Lurah Simpang Baru diatas dapat disimpulkan bahwa pembagian kerja sebagai salah satu prinsip-prinsip manajemen pemerintahan pada kantor lurah Simpang Baru berada pada kategori baik berdasarkan hasil penilaian evaluasi jumlah rata-rata jawaban

responden yakni 6,33 atau 70,33% berada pada pengkuran baik yaitu 68-100%.

Dari data masing-masing indikator variabel seperti yang diuraikan diatas terlihat gambaran pelaksanaan prinsip-prinsip manajemen pemerintahan di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

Untuk melihat terkategori apakah pelaksanaan prinsip-prinsip manajemen pemerintahan yang telah dilaksanakan di kantor Kelurahan Simpang Baru dapat dilihat pada rekap tabel dibawah ini :

Tabel V.11 : Rekapitulasi Evaluasi Jawaban Responden Tentang Analisis Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Manajemen Pemerintahan Pegawai di Kantor Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampang Kota Pekanbaru.

No	Indikator	Tanggapan Responden						Jumlah	%
		B	%	CB	%	KB	%		
1	Etos Kerja	7	77,78	2	22,22	-	-	9	100
2	Kewenangan dan tanggung jawab	7	77,78	1	11,11	1	11,11	9	100
3	Mekanisme kerja	6,65	72,22	1,5	16,67	0,75	8,33	9	100
4	Penghargaan pada tiap anggota	6,4	71,11	1,4	15,56	1,2	13,33	9	100
5	Pembagian kerja	6,63	70,33	1,33	14,78	1,3	14,78	9	100
	Jumlah	33,68	3369,22	6,23	80,34	4,25	47,55	45	500
	Rata-rata	6,74	74,89	1,25	13,89	0,85	9,44	9	100
	Persentase	74,89	74,89	13,89	13,89	9,44	9,44	100	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2010

Dari tabel rekapitulasi diatas, dapat dilihat bahwasanya berdasarkan evaluasi secara rata-rata dan secara menyeluruh terhadap masing-masing

indikator, tentang Studi Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Manajemen Pemerintahan di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru berada pada kategori cukup baik Berdasarkan dari jumlah rata-rata penilaian evaluasi jawaban responden sebanyak 6,74 atau 74,89% pegawai termasuk berkategori baik dalam arti pegawai tersebut telah melaksanakan etos kerja, kewenangan dan tanggung jawab, penghargaan pada tiap anggota dan melaksanakan mekanisme kerja berdasarkan pembagian kerja yang telah ditetapkan. Namun sebanyak 1,25 atau 13,89% pegawai termasuk yang berkategori cukup baik. Maksudnya pegawai tersebut dalam etos kerja ada yang cukup taat dan tertib dalam bekerja dan dalam kewenangan yang telah diberikan kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan kerja tepat waktu. Sementara sebanyak 0,85 atau 9,44% pegawai yang termasuk berkategori kurang baik merupakan pegawai yang hanya mau bekerja dengan semangat jika dia tugaskan dilahan basah maksudnya pekerjaan yang menghasilkan dana besar dan ini termasuk tipe pegawai yang kurang baik.

Dengan demikian dapat disimpulkan berdasarkan tabel rekapitulasi evaluasi jawaban responden maupun beberapa informasi yang diperoleh dari Lurah Simpang Baru tentang Analisis Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Manajemen Pemerintahan di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru terkategori baik karena berdasarkan evaluasi jawaban responden yang tertinggi yaitu 6,74 atau 74,89% berada pada pengkuran 42-100%.

Dimana semua indikator Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Manajemen Pemerintahan di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru sudah dilaksanakan dengan baik, maka menurut penulis tidak heran jika kelurahan Simpang Baru mendapatkan predikat kelurahan terbaik, dan Kelurahan kelurahan pelayanan publik terbaik dikecamatan tampan Tahun 2009.

5.3. Faktor-faktor Yang Mendukung Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Manajemen Pemerintahan di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

Dalam menjalankan prinsip-prinsip manajemen pemerintahan di Kantor Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan ditemukan beberapa faktor pendukung yaitu:

a. Sumberdaya Manusia

Masalah ini, pertama, SDM pegawai kelurahan Simpang baru menurut penitia penilaian Kecamatan cukup potensial dan memiliki motivasi bagus. Dan Lurah Simpang Baru selaku pimpinan mampu menggerakkan para pegawainya agar mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang berlaku. Jadi, saya lihat di Kantor Luarah Simpang baru ini tak ada pegawai yang tidak bermutu, semua hanya tergantung kepada atasan masing-masing saja. Bahwa dikatakan SDM kita potensial, dapat dilihat dari, misalnya, ketika kita belum biasa bekerja dengan komputer, sekarang rata-rata sudah beradaptasi dan bisa bekerja dengan komputer. Walaupun

demikian, Pemerintah sedang mengupayakan bahwa ke depan akan merekrut SDM dari lulusan-lulusan terbaik di samping terus memotivasi pegawai yang ada

b. Pelayanan Administrasi

Dalam memberikan pelayanan bidang pemerintahan di masyarakat kantor Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru, salah satunya tersedia fasilitas kerja yang mendukung, seperti mesin tik ada 3 unit, meja dan kursi pegawai berjumlah 11 unit, lemari arsip 2 unit dan mesin komputer ada 1 unit. Dimana semua pegawai Kantor Kelurahan Simpang Baru mempunyai kendaraan sendiri sehingga dalam pengurusan pelayanan bidang pemerintahan dan kehadiran pegawai dapat tepat waktu juga, kemudian dari aspek kelancaran transportasi 100% jalan darat dapat dilalui baik kendaraan roda dua maupun kendaraan roda empat. Sehingga memudahkan pegawai kantor Kelurahan Simpang Baru untuk mengurus beberapa pelayanan bidang pemerintahan yang berhubungan dengan kantor-kantor tersebut.

c. Kinerja Pegawai dan Partisipasi Masyarakat

Dalam mendukung pelaksanaan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah keberhasilan Otonomi Daerah sampai ditentukan oleh didikan dan loyalitas pada bidang pekerjaan masing-masing. Hal ini terlihat dari kinerja pegawai yang disiplin dan sabar dalam melayani berbagai keperluan masyarakat. Akibat pegawai loyal dan memberi pelayanan yang baik pada masyarakat menyebabkan partisipasi masyarakat

di Kelurahan Simpang Baru sangat baik, terutama tingginya kesadaran masyarakat dan pelaku usaha di wilayah Kelurahan Simpang Baru dalam membayar kewajibannya kepada negara yaitu pajak khususnya Pajak Bumi dan Bangunan dengan jumlah penerimaan terakhir tahun 2009 sebesar Rp. 728.124.413 atau 125% dari target yang ingin dicapai Rp. 546.093.307 (berdasarkan laporan tahunan Kelurahan Simpang Baru tahun 2008-2009)

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data penelitian, maka dalam Bab VI ini penulis akan menyajikan kesimpulan dari hasil penelitian tersebut. Selain menyajikan kesimpulan, dalam bab akhir ini penulis akan memberikan saran yang ada hubungannya dengan Studi Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Manajemen Pemerintahan di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

6.1. Kesimpulan

1. Berdasarkan dari hasil penelitian Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Manajemen Pemerintahan di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru dari indikator etos kerja, kewenangan dan tanggung jawab, penghargaan pada tiap anggota dan mekanisme kerja serta pembagian kerja pegawai di Kantor Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan berdasarkan rekapitulasi evaluasi jawaban responden dari jumlah rata-rata tertinggi menunjukkan bahwa 6,74 atau 74,89% pegawai yang berkategori baik berada pada kategori pengukuran 42-100%.
2. Adapun yang mendukung pelaksanaan prinsip-prinsip manajemen Pemerintahan di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut :
 - a. Sumberdaya Manusia di Kelurahan Simpang Baru sudah memadai, baik secara kualitas maupun kuantitas, artinya Pegawai Kelurahan Simpang Baru dinyatakan secara kualitas cukup potensial dan memiliki motivasi yang bagus, mereka mampu bekerja sesuai dengan

standar kerja yang telah ditentukan. Dan secara kuantitas pun pegawai Kelurahan Simpang Baru sudah cukup, itu terlihat dari setiap masyarakat yang datang memerlukan jasa administrasi dapat langsung dilayani.

- b. Dalam memberikan pelayanan bidang pemerintahan, masyarakat kantor Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru, salah satunya tersedia fasilitas kerja yang mendukung, seperti mesin tik, meja dan kursi pegawai, lemari arsip dan mesin komputer ada 1 unit. Sehingga memudahkan pegawai kantor Kelurahan Simpang Baru untuk mengurus beberapa pelayanan bidang pemerintahan..
- c. Kinerja dan partisipasi masyarakat, hal ini terlihat dari kinerja pegawai yang disiplin dan sabar dalam melayani berbagai keperluan masyarakat. Sehingga partisipasi masyarakat pun meningkat sehingga penerimaan pajak Tahun 2009 Rp. 728.124.413 atau 125% dari target yang ingin dicapai Rp. 546.093.307 (berdasarkan laporan tahunan Kelurahan Simpang Baru Tahun (2008-2009)).

6.2. Saran-Saran

Dalam rangka menyukseskan Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Manajemen Pemerintahan di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru, maka penulis mencoba memberikan saran kepada Pemerintah dalam hal ini Camat Tampan dan Kelurahan Simpang Baru, yaitu :

1. Dengan prestasi yang diperoleh Kelurahan Simpang Baru, sekiranya dapat memperbaiki keadaan atau kesejahteraan pegawai agar kinerja pegawai akan lebih baik dari yang sekarang ini dilakukan.
2. Untuk meningkatkan kemampuan dan memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya dalam melayani masyarakat yang membutuhkan pengurusan jenis jasa pelayanan administrasi., maka disarankan untuk pegawai yang berprestasi serta dapat dipromosikan ke jabatan yang lebih baik.
3. Serta perlu adanya perhatian khusus bagi Lurah Simpang Baru dalam peningkatan pendapatan dan honor pegawainya tanpa merubah harga pelayanan yang telah ditentukan. agar kinerja pegawai lebih meningkat.
4. Guna untuk memudahkan pengisian pengurusan terhadap administrasi kependidikan dan meningkatkan efektivitas pelayanan kepada masyarakat seyogyanya perlu dilakukan atau dilaksanakan perbaikan blangko atau formulir administrasi kependudukan yang dicetak dengan bentuk dan warna yang lebih menarik dan isian yang lebih praktis untuk menghindari terhadap kesan yang tidak rumit bagi masyarakat yang membutuhkan pelayanan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, Tani, 1997. *Manajemen*. BPFE; Yogyakarta.
- Haris, Syamsudin, (ED), 2002. *Desentralisasi Dekonsentrasi dan Akuntability Pemerintahan Daerah*. AIPI; Jakarta.
- Hazim, Khlolil, Nur, 1994. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Terbit Terang; Surabaya.
- Kadarman dan Udaya, 2001. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Prenhalindo; Jakarta.
- Manulang, 2004. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia; Jakarta.
- Mardiasmo, 2004. *Otonomi Manajemen Keuangan Daerah*. Penerbit Andi; Yogyakarta.
- Ndraha, Taliziduhu, 2001. *Kybernology (ilmu Pemerintahan Baru)*. Rineka Jaya; Jakarta
- _____, 2003. *Kybernology 2 (Ilmu Pemerintah Baru)*. Rineka Jaya; Jakarta
- Rasyid, Muhammad, Ryas, 2002. *Makna Pemerintah Tinjauan Dari Segi Etika dan Kepemimpinan*. PT. Mutiara Sumber Wijaya; Jakarta
- Ritha, Dalimunte, 2003. *Sejarah Perkembangan Manajemen*. BP-USU; Medan.
- Riyadi, Deddy, Supriady, Bratakusumah, 2005. *Perencanaan Pembangunan Daerah*. Gramedia Pustaka Utama; Jakarta
- Salam, Dharma, Setyawan, 2004. *Manajemen Pemerintah Indonesia Edisi Revisi*. Djambatan; Jakarta.
- Sedarmayanti, 2003. *Good Governance (Kepemerintahan yang baik) dalam rangka otonomi Daerah Upaya Membangun Organisasi yang efektif dan Efisien Melalui Restruksi dan Pemberdayaan*. CV.Mandar Maju; Bandung.
- Sujanto, 1987. *Aspek-aspek Pengawasan Indonesia*. Sinar Grafika; Jakarta.
- Suradinata, Ermaya, 2002. *Manajemen Pemerintahan Dalam Ilmu Pemerintahan*. PT. Vidco Data; Jakarta.
- Syafi'ie, Inu, Kencana, 2001. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Refika Aditma; Bandung
- Thoha, Miftah, 2003. *Birokrasi dan Politik di Indonesia*. Rajawali Pres; Jakarta.
- Tjokroamidjojo, Bintoro, 1986. *Administrasi Pembangunan*. Gunung Agung; Jakarta.
- Terry, Gerge R dan Rue, Leslie W (alih bahasa : DR. Winardi), 1993. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gunung Agung; Jakarta.
- _____, 2001. *Prinsip-prinsip Manajemen*, PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wasistiono, Sadu, 2002. *Manajemen Pemerintah Daerah*. Alqaprint Jatinagor; Bandung.
- Winardi, 1982. *Azas-azas Manajemen*. Alumni; Bandung
- Garis Besar Haluan Negara Tahun 1999-2004
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah
- Modul Diklat Perencanaan Pembangunan Wilayah, 1999. LAN RI-DSE; Jakarta
- www.Wikipedia-Indonesia-Online.Com, 2007. *Manajemen dan Fungsinya*. Eksi-plodia Bebas Berbahasa Indonesia; Jakarta.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Peringkat Kelurahan Terbaik di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru Tahun 2005-2009.....	4
Tabel II.2	Operasional Variabel	33
Tabel III.1	Jumlah Populasi dan Sampel di Kantor Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru Tahun 2010	38
Tabel IV.1	Jumlah Penduduk Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel IV.2	Jumlah Saran Pendidikan	43
Tabel IV.3	Jumlah Pemeluk Agama di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru....	44
Tabel IV.4	Jumlah Sarana Peribadatan di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan	44
Tabel IV.5	Jumlah Pegawai Kantor Lurah Simpang Baru Berdasarkan Status	45
Tabel IV.6	Jumlah Pegawai Kantor Lurah Simpang Baru Berdasarkan Kelompok Umur.....	46
Tabel IV.7	Jumlah Pegawai Kantor Lurah Simpang Baru Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	47
Tabel IV.8	Jumlah Pegawai kantor Lurah simpang Baru Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel IV.9	Jumlah Pegawai Kantor Lurah Simpang Baru Berdasarkan Pangkat dan Golongan.....	48
Tabel IV.10	Pendidikan dan Pelatihan yang Diikuti Pegawai Kantor Lurah Simpang Baru.....	49
Tabel V.1	Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel V.2	Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	55
Tabel V.3	Keadaan Responden Berdasarkan Umur	56
Tabel V.4	Keadaan Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	57
Tabel V.5	Evaluasi Jawaban Responden Tentang Etos Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Simpang Baru.....	59
Tabel V.6	Rekapitulasi Kehadiran Pegawai di Kantor Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru Periode Bulan Januari 2009 s/d Desember 2009.....	60

Tabel V.7	Evaluasi Jawaban Responden Tentang Kewenangan dan Tanggung Jawaban Pegawai Pada Kantor Kelurahan Simpang Baru..	63
Tabel V.8	Evaluasi Jawaban Responden Tentang Mekanisme Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Simpang Baru.....	67
Tabel V.9	Evaluasi Jawaban Responden Tentang Penghargaan Pada Tiap Anggota Pegawai Pada Kantor Kelurahan Simpang Baru.....	70
Tabel V.10	Evaluasi Jawaban Responden Tentang Pembagian Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Simpang Baru	74
Tabel V.11	Rekapitulasi Evaluasi Jawaban Responden Tentang Analisis Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Manajemen Pemerintahan di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.....	76

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Pemikiran Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Manajemen Pemerintahan di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru Tahun 2010.....	30
2. Struktur Organisasi Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru	53

Assalamualaiqum, Wr, Wb

Bapak/Ibu yang terhormat, mohon kesedian dan kerja samanya untuk mengisi questioner dibawah ini.

Dibawah ini ada sejumlah pertanyaan yang semuanya bertujuan untuk mengetahui Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Manajemen Pemerintahan di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak berpengaruh terhadap aktivitas dan insitusi tempat Bapak/Ibu bekerja, karena kerahasiaan jawaban tetap saya jaga. Ketepatan dan akuratnya penelitian ini sangat tergantung pada jawaban Bapak/Ibu berikan. Oleh karena itu saya mohon agar jawaban yang diberikan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Atas perhatian dan kerja sama yang Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan terimakasih.

Wassalam

Anton Hudri

PETUNJUK PENGISIAN

Dibawah ini ada sejumlah pertanyaan tentang situasi kerja institusi, Bapak/Ibu diminta untuk menentukan sikap terhadap pernyataan dalam 5 kemungkinan:

1. SS = Yaitu sangat setuju dengan apa yang ditulis
2. S = Yaitu setuju dengan apa yang ditulis
3. KS = Yaitu kurang setuju dengan apa yang ditulis
4. TS = yaitu tidak setuju dengan apa yang ditulis
5. STS = Yaitu sangat tidak setuju dengan apa yang ditulis

Nayatakan jawaban bapak dengan memberikan tanda √ (Checklist) pada kolom yang sesuai.

IDENTITAS RESPONDEN

Mohon bapak memberikan tanda (x) pada jawaban berikut ini:

1. Jenis kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan

2. Usia Bapak/Ibu
 - a. 21 – 30 Tahun
 - b. 31 – 40 Tahun
 - c. Diatas 40 Tahun
3. Pendidikan
 - a. SLTA atau setingkat
 - b. Serjana muda (D3) Diploma II atau setingkat
 - c. Pasca Serjana/Spesialis I
 - d. D. Lainnya (sebutkan)
4. Masa kerja Bapak/Ibu sebagai pegawai Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru:
 - a. <5 Tahun
 - b. 5 - 10 Tahun
 - c. >6 – 15 Tahun

A. ETOS KERJA

No	Pernyataan	jawaban dan bobot nilai				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu hadir setiap hari dan tepat waktu					
2.	Saya tidak pernah meninggalkan kantor pada jam kerja tanpa seizin Lurah.					
3.	Saya selalu taat dan tertib dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh Lurah dan selesai tepat pada waktunya.					
4	Saya selalu mengerjakan pekerjaan tanpa pernah tertinggal.					
5.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai keinginan dari Lurah.					

B. KEWENANGAN DAN TANGGUNG JAWAB

No	Pernyataan	jawaban dan bobot nilai				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mengerti dan paham maksud dan tujuan dari pekerjaan yang diberikan oleh Lurah.					
2.	Saya selalu adil dan tidak pilih kasih dalam melakukan pelayanan kepada					

	masyarakat.					
3.	Saya selalu melaksanakan tugas dan kewajiban dengan kesadaran yang tinggi.					
4	Saya selalu memberikan kemampuan yang maksimal dalam melakukan pekerjaan.					
5.	Saya mengerti kewenangan dan tanggung jawab dari bidang pekerjaan saya.					

C. MEKANISME KERJA

No	Pernyataan	jawaban dan bobot nilai				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah dari Lurah.					
2.	Saya selalu mengikuti dan melaksanakan pengarahan dari Lurah dengan baik.					
3.	Saya juga selalu menerima perintah dari atasan sesuai dengan bidang pekerjaan saya.					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
5.	Saya mengerjakan pekerjaan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh Lurah					

D. PENGHARGAAN PADA TIAP ANGGOTA

No	Pernyataan	jawaban dan bobot nilai				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya pernah mendapatkan penghargaan dalam aspek status dengan predikat pegawai teladan atau berprestasi.					
2.	Saya merasa kesejahteraan kehidupan saya terjamin dengan menjadi PNS.					
3.	Saya merasa gaji dan tunjangan yang diberikan pemerintah lebih besar dari pada teman-teman yang berprofesi sama sebagai pegawai kelurahan					
4	Saya pernah mendapatkan saran dan kritikan dari Lurah atas pekerjaan saya.					
5.	Saya rasa Lurah memperhatikan pekerjaan saya.					

E. PEMBAGIAN KERJA

No	Pernyataan	jawaban dan bobot nilai				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mengerti dan paham dengan bidang pekerjaan saya saat ini.					
2.	Saya rasa sudah ditempatkan bekerja sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan.					
3.	Saya merasa sudah melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku					
4	Saya selalu menerima dengan senang hati setiap pekerjaan yang diberikan oleh Lurah.					
5.	Dengan adanya struktur organisasi membuat saya paham dan mengerti dengan tugas dan tanggung jawab saya.					